

INE/CG84/2014

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, Y LOS IMPACTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

ANTECEDENTES

- I. El 23 de marzo de 1981 México ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.
- II. El 12 de noviembre de 1998 México ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.
- III. El 25 de enero de 2001 México ratificó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación.
- IV. El 17 de diciembre de 2007 México ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la

Federación el 2 de mayo de 2008, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación.

- V.** En sesión extraordinaria celebrada el 27 de junio de 2008, mediante Acuerdo CG291/2008, se creó con carácter temporal la Comisión para la elaboración de un Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral; publicado el 16 de julio de 2008 en el Diario Oficial de la Federación.
- VI.** En sesión ordinaria del 31 de marzo de 2009 el Consejo General aprobó el Acuerdo CG110/2009 por el que se aprueba el Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto y su correspondiente aplicación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2009.
- VII.** El 16 de diciembre de 2009, mediante Acuerdo CG599/2009, el Consejo General aprobó el proyecto integral de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal del Instituto Federal Electoral, mediante el que se reforman el Libro Segundo dedicado al Servicio Profesional Electoral, salvaguardando el derecho a la no discriminación y a la equidad laboral en los artículo 17 fracción IV, 19 fracciones III y IX, 51 y 53, y el artículo 445, fracciones XXVIII y XXIX, prohibiendo expresamente llevar a cabo actos discriminatorios o el hostigamiento sexual.
- VIII.** En sesión ordinaria del 22 de julio de 2010, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo JGE80/2010, mediante el cual se creó el “Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No Discriminación”, encargado de realizar el Programa Integral en contra de la Discriminación y a Favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática al interior del Instituto Federal Electoral.
- IX.** En sesión extraordinaria del 12 de agosto de 2010, mediante el Acuerdo CG277/2010, el Consejo General del Instituto Federal Electoral aprobó el Código de Ética del Instituto Federal Electoral, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de septiembre de 2010.

- X.** En sesión ordinaria del 21 de diciembre de 2011, el Consejo General aprobó el acuerdo CG454/2011 a través del cual se establece que el Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación absorbe y sustituye las actividades del Programa Integral en contra de la Discriminación y a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral. De igual manera se creó el Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, cuya finalidad fue coadyuvar, supervisar y monitorear, durante su vigencia, las actividades relativas al Programa Integral de Equidad de Género y No Discriminación, a fin de consolidar el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de la Institución, obteniendo insumos para tomar decisiones y rendir cuentas al Consejo General.
- XI.** En sesión extraordinaria del 14 de noviembre de 2012, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG713/2012 sobre las Políticas Generales, Programas Generales y Proyectos Estratégicos 2013-2015. La Política General identificada con el numeral siete denominada "Apuntalamiento de la perspectiva de género y no discriminación", establece que el Instituto sistematizará y consolidará las estrategias, programas y proyectos en la materia, utilizando tres ejes rectores: desarrollo humano, institucionalización y transversalidad en cada programa general. Se garantizará su implementación, la igualdad sustantiva en el plano laboral para todo el personal del Instituto, ambientes laborales libres de violencia y discriminación, la participación de las mujeres en ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones al interior y el exterior del Instituto.
- XII.** El 11 de enero de 2013, en sesión del Consejo General se presentó el Informe Final de actividades del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, donde se recomendó generar un protocolo de atención y protección a las víctimas de hostigamiento y violencia sexual en el trabajo, así como generar protocolos de actuación e intervención.
- XIII.** En sesión ordinaria del 31 de enero de 2013 mediante Acuerdo JGE12/2013, la Junta General Ejecutiva aprobó la modificación de la denominación del Grupo de Trabajo de Ética, Equidad y No discriminación a Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral.

- XIV.** En sesión ordinaria del 24 de mayo de 2013, la Junta General Ejecutiva mediante el Acuerdo JGE79/2013 aprobó el cronograma de trabajo 2013 en materia de género, no discriminación y cultura laboral del Instituto Federal Electoral. En él se aprobó como actividad 20 “Elaborar una primera versión de protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.” actividad bajo responsabilidad directa de la Dirección Ejecutiva de Administración.
- XV.** Que en sesión ordinaria del 27 de mayo de 2013, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral aprobó la creación del subgrupo de trabajo para el desarrollo del protocolo integral en materia de acoso y hostigamiento sexual y laboral.
- XVI.** En sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 26 de septiembre de 2013, se aprobó el Acuerdo CG241/2013 por el que se crea la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, adscrita a la Presidencia del Consejo General. Dicho acuerdo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de octubre de 2013.
- XVII.** En sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el 27 de noviembre de 2013 se aprobó el Acuerdo CG364/2013, por el que se reforma el Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, a fin de incluir a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, adscrita a la Presidencia del Consejo General; así como adecuar su contenido a las reformas aprobadas a los Reglamentos del Instituto Federal Electoral en materia de transparencia y acceso a la información pública y de sesiones del Órgano Garante de la Transparencia y el Acceso a la Información del Instituto Federal Electoral. Dicho acuerdo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 2013.
- XVIII.** En la primera sesión ordinaria del Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral de 2014, realizada con fecha 20 de enero de 2014, la Dirección Ejecutiva de Administración entregó la versión revisada por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Protocolo, mismo que sería revisado por la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

- XIX.** En sesión extraordinaria del 29 de enero de 2014, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG44/2014 por el que se acuerda un régimen transitorio para el funcionamiento de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, adscrita a la Presidencia del Consejo General, derivado de la reforma político-electoral.
- XX.** El 31 de enero de 2014, en uso de las facultades que le otorga la Constitución federal, el Presidente de la República promulgó la Reforma Constitucional en Materia Político-Electoral, aprobada por el Congreso de la Unión y la mayoría de las legislaturas estatales y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014.

En el Transitorio Segundo establece que el Congreso de la Unión deberá expedir las leyes generales en materia de delitos electorales, así como las que distribuyan competencias entre la Federación y las entidades federativas en materias de partidos políticos; organismos electorales y procesos electorales, de conformidad con lo previsto en el inciso a) de la fracción XXI, y de la fracción XXIX-U del artículo 73 de la Constitución, a más tardar el 30 de abril de 2014.

El Transitorio Quinto, dispone que el Instituto Nacional Electoral comenzará a ejercer sus atribuciones a partir de que entren en vigor las normas previstas en el Transitorio Segundo antes referido. En caso de que a la fecha de integración del Instituto Nacional Electoral no hubieren entrado en vigor las normas previstas en el transitorio Segundo, dicho Instituto ejercerá las atribuciones que las leyes vigentes otorgan al Instituto Federal Electoral.

En razón de lo anterior y de conformidad con el Acuerdo de la Junta de Coordinación Política por el que se propuso al Pleno el proceso para la integración del Comité Técnico de Evaluación y la Convocatoria para la elección del Consejero Presidente y los Consejeros Electorales del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, aprobado el 18 de febrero por la Cámara de Diputados y publicado el 19 del mismo mes y año en el Diario Oficial de la Federación; el 3 de abril de 2014 la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, designó al Consejero Presidente y

Consejeras y Consejeros Electorales que integrarán el Consejo General del Instituto Nacional Electoral; Decreto publicado el 4 del mismo mes y año.

Así, de conformidad con lo establecido en el artículo 110, numeral 7 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, el 4 de abril de 2014, se convocó a sesión en la que rindieron protesta el Consejero Presidente y las y los Consejeros Electorales, por lo que a partir de esta fecha quedó instalado el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE), el cual, de conformidad con el transitorio Quinto del mencionado Decreto, ejercerá las atribuciones que las leyes vigentes otorgan al Instituto Federal Electoral.

- XXI.** En sesión extraordinaria del 31 de marzo de 2014, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG181/2014 por el que se aprueba la realización de acciones para determinar los impactos que se puedan generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual, en el que se acordó que “la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, el Grupo de Trabajo y la Dirección Jurídica, tendrán un plazo de 60 días hábiles a fin de efectuar las acciones necesarias para determinar los impactos señalados y proponer las reformas estatutarias pertinentes y un proyecto de Protocolo Integral para Prevenir y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, en el que se contemplen dichos impactos”. Se estableció además, que el documento generado sea presentado al Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
- XXII.** En sesión ordinaria del 24 de abril de 2014, la Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo INE/JGE06/2014 por el cual se aprueba el Cronograma Anual de Trabajo en materia de género, no discriminación y cultura laboral para 2014 del Instituto Nacional Electoral.
- XXIII.** En sesión de extraordinaria del 24 de abril de 2014, la Junta General Ejecutiva aprobó el acuerdo INE/JGE08/2014 por el cual se aprueba la modificación a los proyectos IN02100-2014 denominados “Impulso a la igualdad de género en el Servicio Profesional”, y IN02000-2014 “Equidad de género, no discriminación y cultura laboral” mismos que forman parte de la

planeación táctica (cartera institucional de proyectos) del Instituto Nacional Electoral, para el ejercicio fiscal 2014.

XXIV. En cumplimiento al Decreto de Reforma Constitucional en Materia Político-Electoral; el 14 de mayo del año en curso, el pleno de la Cámara de Senadores aprobó el Dictamen de la minuta con Proyecto de Decreto que expide la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y ordenó la remisión correspondiente a la Cámara de Diputados, para los efectos del artículo 72, fracción A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El 15 de mayo del año en curso, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión de la LXII Legislatura aprobó la minuta con Proyecto de Decreto que expide la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y lo turnó al Ejecutivo para su correspondiente publicación.

El 23 de mayo de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se expide la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en cuyo transitorio Sexto se establece que el Consejo General del Instituto Nacional Electoral dictará los acuerdos necesarios para hacer efectivas las disposiciones de la Ley y deberá expedir los Reglamentos que se deriven de la misma a más tardar en 180 días a partir de su entrada en vigor. Asimismo, señala que las disposiciones generales emitidas por el otrora Instituto Federal Electoral o por el Instituto Nacional Electoral, con antelación a la entrada en vigor del Decreto señalado, seguirán vigentes en lo que no se contrapongan a la Constitución y a la Ley, hasta en tanto el Consejo General del Instituto Nacional Electoral no emita aquellas que deban sustituirlas.

XXV. El 23 de junio de 2014, en sesión extraordinaria, el Grupo de Trabajo de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, aprobó el Proyecto de Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral.

XXVI. El 27 de junio de 2014, en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva, mediante Acuerdo INE/JGE30/2014, se aprobó el Proyecto de Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral

del Instituto Nacional Electoral y se realizó la presentación de los impactos para la implementación del mismo, en cumplimiento a lo mandado en el Acuerdo CG181/2014 del Consejo General.

C O N S I D E R A N D O

1. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 1º, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así mismo, en su párrafo tercero dispone que es obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
2. Que de conformidad con el artículo 4º, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley.
3. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41, Párrafo Segundo, Base V, Apartado A, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y lo dispuesto en el artículo 29, numeral 1, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Instituto Nacional Electoral es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los Partidos Políticos Nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la ley. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad serán principios rectores.

4. Que la citada disposición constitucional determina a su vez que el Instituto Nacional Electoral será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, y profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia; los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario para prestar el Servicio Profesional Electoral; las disposiciones de la Ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General regirán las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.
5. Que el artículo 34 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales dispone que los órganos centrales del Instituto Nacional Electoral son: el Consejo General, la Presidencia del Consejo General; la Junta General Ejecutiva y la Secretaría Ejecutiva.
6. Que el artículo 35 de la Ley de referencia, establece que el Consejo General es el órgano superior de dirección, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.
7. Que de acuerdo a lo establecido en los incisos b), bb) y jj) del párrafo primero del artículo 44, del mencionado ordenamiento, son atribuciones del Consejo General del Instituto Nacional Electoral vigilar la oportuna integración y adecuado funcionamiento de los órganos del Instituto, y conocer, por conducto de su Presidente, del Secretario Ejecutivo o de sus comisiones, las actividades de los mismos, así como de los informes específicos que el Consejo General estime necesario solicitarles; fijar las políticas y los programas generales del Instituto a propuesta de la Junta General Ejecutiva; y dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las atribuciones a él conferidas.
8. Que de acuerdo con lo dispuesto por el párrafo primero, inciso b) del artículo 48 de la Ley electoral, es atribución de la Junta General Ejecutiva, fijar los procedimientos administrativos conforme a las Políticas y Programas Generales del Instituto.

9. Que según lo establecido en el artículo 49 de dicho ordenamiento, el Secretario Ejecutivo coordina la Junta General, conduce la administración y supervisa el desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto.
10. Que de conformidad con lo establecido en el inciso f) del párrafo primero del artículo 51 de la Ley en cita, dentro de las atribuciones del Secretario Ejecutivo se encuentra la de orientar y coordinar las acciones de las direcciones ejecutivas y de las juntas locales y distritales ejecutivas del Instituto, informando permanentemente al Presidente del Consejo General.
11. Que los incisos a) y b) del párrafo primero del artículo 59 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales otorga a la Dirección Ejecutiva de Administración la facultad de aplicar las políticas, normas y procedimientos para la administración de los recursos financieros y materiales del Instituto, así como organizar, dirigir y controlar la administración de los mismos.
12. Que el artículo 38, párrafo 1, inciso a), del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, determina como atribución de la Junta General Ejecutiva, cumplir y ejecutar los acuerdos del Consejo General.
13. Que el artículo 39, párrafo 2, incisos b) e i) del Reglamento Interior del Instituto Federal Electoral, señala que le corresponde al Secretario Ejecutivo ejecutar y supervisar el adecuado cumplimiento de los acuerdos del Consejo General y de la Junta General Ejecutiva, así como establecer los mecanismos para la adecuada coordinación de las acciones de la Junta General Ejecutiva, las Direcciones Ejecutivas y las Unidades Técnicas, con las Juntas Ejecutivas Locales y Distritales.
14. Que los Artículos 17 fracción IV, 19 fracciones III y IX, 51 y 53, y el artículo 445, fracciones XXVIII y XXIX del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, salvaguardan el derecho a la no discriminación y a la equidad laboral prohibiendo expresamente llevar a cabo actos discriminatorios o el hostigamiento sexual.

15. Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, regula la violencia laboral y docente en su Título II, Capítulo II, definiendo el hostigamiento sexual y el acoso sexual, además de establecer acciones que se deben realizar en los tres órdenes de gobierno.
16. Que el artículo 34 fracción XII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, determina que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y desarrollarán acciones para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.
17. Que del Informe Final de actividades del Comité Técnico de Expertas/os en Materia de Género y No Discriminación, presentado el 11 de enero de 2013 en sesión del Consejo General, se derivan diversas recomendaciones sobre el tema de hostigamiento sexual y acoso laboral.
18. Que el entonces Instituto Federal Electoral, a través de la Universidad Nacional Autónoma de México realizó un segundo diagnóstico con perspectiva de género sobre la integración del IFE, en 2012 titulado “Las mujeres y los hombres que trabajan en el IFE. Condiciones y actitudes sobre Género, discriminación, acoso, violencia, seguridad e higiene laboral”, mismo que reveló la necesidad de atención específica en diferentes ámbitos de clima laboral.
19. Que en el Acuerdo CG181/2014, aprobado en sesión extraordinaria del 31 de marzo de 2014, el Consejo General mandató a la Junta General Ejecutiva, la Secretaría Ejecutiva, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, el Grupo de Trabajo de Género, no Discriminación y Cultura Laboral, y la Dirección Jurídica, determinar los impactos que se puedan generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual.

En atención a los antecedentes y consideraciones expresadas, con fundamento en lo previsto en los artículos 1º, párrafos 3 y 5; 4º y 41, párrafo segundo, Base V, apartado A, párrafos primero y segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5, párrafo 1 y 2; 29; 30, párrafo 2; 31, párrafo 4; 34, párrafo 1; 35; 44, párrafo 1, incisos b) y jj) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; y transitorio Sexto de dicha Ley; el Consejo General del Instituto Nacional Electoral emite el siguiente:

ACUERDO

Primero.- Se aprueba el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral, y se tiene por presentado el documento de Impactos para la implementación de dicho protocolo, en cumplimiento al Acuerdo CG181/2014, los cuales se presentan como Anexo 1 y 2, respectivamente, del presente Acuerdo y que forman parte integral del mismo.

Segundo.- Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración, revisar la suficiencia presupuestal para atender los impactos financieros de la aplicación del Protocolo aprobado.

Tercero.- Se establece un plazo no mayor a tres meses para capacitar a las personas responsables de la operación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Cuarto.- Se establece un plazo no mayor a 90 días para actualizar el Manual para el uso correcto del Buzón de Quejas y/o Denuncias, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Quinto.- El presente Acuerdo entrará en vigor y surtirá efectos a partir de su aprobación.

Sexto.- Publíquese en el Diario Oficial de la Federación.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria del Consejo General celebrada el 2 de julio de dos mil catorce, por votación unánime de los Consejeros Electorales, Licenciado Enrique Andrade González, Maestro Marco Antonio Baños Martínez, Maestra Adriana Margarita Favela Herrera, Maestra Beatriz Eugenia Galindo Centeno, Doctor Ciro Murayama Rendón, Doctor Benito Nacif Hernández, Doctor José Roberto Ruiz Saldaña, Licenciada Alejandra Pamela San Martín Ríos y Valles, Maestro Arturo Sánchez Gutiérrez, Licenciado Javier Santiago Castillo y del Consejero Presidente, Doctor Lorenzo Córdova Vianello.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL
CONSEJO GENERAL**

**EL SECRETARIO DEL
CONSEJO GENERAL**

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**

**Protocolo para prevenir,
atender y sancionar el
hostigamiento y acoso
sexual o laboral**



P resentación	4
I ntroducción	6
M arco conceptual	9
● Hostigamiento y acoso sexual o laboral	11
● Perspectiva de género	16
● Violencia por razón de género	18
M arco Jurídico	24
● Instrumentos Internacionales	24
● Legislación Federal	28
C reación del Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral	43
● Conformación	43
● Funciones de quienes integran el Comité	44
P revisión de hostigamiento y acoso sexual y laboral al interior del Instituto Nacional Electoral	45
● Concepto y alcance de la prevención	45
● Estrategias de prevención	49
A tención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral	60

● Generalidades	60
● La entrevista como instrumento central en el procedimiento de atención	69
● Procedimiento de atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral	73
● Procedimiento disciplinario laboral	79
● Canalización de víctimas a instituciones especializadas	87
● Casos del personal de compañías subrogadas, proveedores de servicios profesionales, personas que participan en el Proceso Electoral Federal.	88
R esponsabilidad de las y los servidores públicos	89
● Ámbito laboral	89
● Ámbito administrativo	92
S anciones a las y los servidores públicos	94
● Ámbito administrativo	94
● Ámbito laboral	95
S eguimiento a los casos atendidos	96
A nexos	99
G losario	115
F uentes de consulta	123

El Instituto Nacional Electoral ha venido fortaleciendo una estructura organizacional basada en sus principios rectores y en una serie de valores que pretenden seguir incrementando los procesos de profesionalización vitales para cumplir con sus funciones y para mantener relaciones laborales dignas.

Es con este protocolo que hemos estructurado un proceder para eliminar de los espacios laborales las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral (en adelante HASL) y poder operar un modelo de prevención y atención que las y los funcionarios puedan aplicar. Su propósito general es gestar paulatinamente en los espacios laborales del Instituto la certeza de que se encuentran libres de violencia, esto significa: sin hostigamiento y acoso sexual o laboral.

La claridad en las normas para regular las relaciones laborales es un pilar dirigido a la eficiencia y al respeto básico de los derechos humanos y laborales de las personas y a construir condiciones dignas para el trabajo.

Parte del carácter de una institución que promueve los valores de la democracia, procura normas que susciten positivamente el cambio en las relaciones de género y en las dinámicas que destierren todos los tipos de violencia.

Propósitos del Protocolo

- Establecer las normas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Nacional Electoral

- Enunciar las definiciones que describen estos comportamientos
- Proponer un modelo de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral
- Describir el modelo de atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral pertinente en el INE

El objetivo del presente instrumento es proporcionar los elementos y herramientas necesarias a las personas encargadas de la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, de la cual se desprende el hostigamiento y acoso sexual o laboral, dentro del Instituto Nacional Electoral (INE), así como a todas aquellas que pudieran verse involucradas en alguna queja o denuncia. Con ello se busca eliminar las prácticas discriminatorias y de abuso de poder, y brindar orientación bajo los principios de no re-victimización, confidencialidad y respeto a la dignidad de las víctimas, en el entendido de que al interior del INE no se tolerarán acciones o prácticas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

El marco conceptual abarca la definición de violencia laboral, de donde se desprenden el acoso laboral, por un lado, y el hostigamiento y acoso sexual, por otro. Para comprender y en consecuencia, brindar una mejor atención, se expone de manera breve en qué consiste la “Perspectiva de Género”; la incorporación de ésta como una herramienta para visualizar las conductas que promueven la desigualdad entre hombres y mujeres y, los tipos y modalidades de violencia por razón de género. Esto permitirá tener elementos que fundamenten las acciones vinculadas con la atención a este tipo de violencia, no sólo como un programa institucional sino como acciones que trascienden en el ámbito de lo social.

Dentro del marco jurídico, se hace referencia a disposiciones de derecho internacional en materia de derechos humanos, considerando que a partir de la reforma del 2011 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado

Mexicano sea parte, cuyas normas en la materia se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; a leyes federales que reconocen y tutelan los derechos humanos de las personas; a aquellas que las suplan para regular el funcionamiento de INE, así como a la normatividad interna del Instituto que rige las relaciones de trabajo con las y los servidores del mismo.

Para entrar en materia, se establece la creación y funcionamiento de un Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral INE, encargado del seguimiento de los casos atendidos al interior del INE a manera de evaluar la calidad de la atención proporcionada a las víctimas, así como para la sistematización de aquellos datos que permitan visibilizar la realidad del impacto derivado de esas conductas antisociales.

El presente protocolo va dirigido a las y los aplicadores del mismo, cuyo perfil los define como personas sensibles a la temática, con capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género, con un alto grado de compromiso personal e institucional de tal suerte que se puedan maximizar los recursos, tanto humanos como económicos; a las víctimas de las conductas conceptualizadas como hostigamiento y/o acoso, tanto en la esfera laboral como en la sexual, dentro del Instituto Nacional Electoral, personas que, por su propia naturaleza son beneficiadas, material y jurídicamente, con su aplicación; y a todo el personal del INE quién pudiera interesarse en el tema.

La creación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación en el INE es de la mayor importancia para la implementación y evaluación del presente protocolo, según las atribuciones establecidas en el Reglamento Interior del IFE.

Marco Conceptual

Dentro del centro de trabajo pasamos más de la tercera parte de nuestro tiempo, por lo que constituye uno de los lugares más importantes. En el espacio laboral surgen relaciones entre las personas quienes, idealmente, deben mantenerse bajo un marco de respeto, paz, colaboración y en un ambiente agradable. Sin embargo, no siempre ocurre así. Con frecuencia surgen fricciones, envidias, rivalidades, lo que provoca actitudes groseras y hostiles por parte de una persona en contra de otra, ya sea entre compañeras/os de igual jerarquía o bien entre personas de diferente nivel jerárquico, lo que en última instancia repercute en la productividad, desempeño laboral y desarrollo institucional.¹

En nuestro país, el trabajo constituye un derecho protegido tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos² como por las leyes del trabajo, entre ellas la Ley Federal del Trabajo³, 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.

Pese a dicha protección, las personas son y han sido víctimas de diferentes tipos de violencia laboral, lo que trae como consecuencia graves repercusiones en la salud física y emocional, así como repercusiones en lo laboral, familiar, económico e institucional.

El hostigamiento y acoso sexual se enmarcan dentro del ámbito de la violencia laboral

¹ BERMUDEZ, Gabriela, García Carreño, Zoraida. El Acoso Laboral y la Seguridad Social México-España, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de Morelos, México, 2012 p. 303.

² Artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, última reforma publicada el 17 de junio de 2014

³ Artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación del 1° de abril de 1970, última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012

Dentro de la violencia laboral, se pueden enmarcar tanto el hostigamiento, como el acoso sexual, conductas antisociales que se presentan con frecuencia en los centros de trabajo⁴. Si bien los hombres también sufren casos de hostigamiento y acoso sexual en aquel espacio,⁵ la realidad es que son las mujeres quienes mayormente se constituyen en víctimas de este tipo de agresión. Tan es así que en el nivel internacional, como en el ámbito nacional, la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, contempla la violencia laboral, que incluye el hostigamiento y acoso sexual, como una modalidad de violencia contra las mujeres.⁶

En este orden de ideas, nos encontramos frente a dos situaciones que atender al interior del INE⁷:

⁴ Dentro del espacio laboral, reuniones laborales fuera de oficina, espacios públicos de convivencia laboral, viajes o cualquier otra actividad relacionada con el trabajo.

⁵ “El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo la mujer se convierte en la principal víctima del mismo porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional”.

El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral (Estudios e investigaciones) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Navarra, España, 2006 <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>

⁶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer “Belem Do Pará” adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994, actualmente está en vigor. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación del 1 de febrero de 2007, última reforma publicada el 02 de abril de 2014.

⁷ La aseveración anterior se sustenta en datos como los siguientes:

Quejas desechadas por la DESPE relacionadas con casos de miembros del SPE

Tipo	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Hostigamiento laboral	3	8	7	7	1	26
Acoso sexual	1	2	8	7	1	19
Falta de respeto	2	4	15	3	4	28
Agresión física	0	0	2	1	0	3
	6	14	32	18	6	76

Fuente: “Quejas o denuncias desechadas por la DESPE”, 2014. Documento interno.

- Acoso laboral, que de manera genérica se presenta por causas diversas,
- Hostigamiento y acoso sexual, que se presenta en la mayoría de los casos en contra de las mujeres, aunque no de manera exclusiva, y que es atribuible al género.

Si bien el hostigamiento y acoso sexual o laboral constituyen conductas similares que se presentan dentro del mismo ámbito, se originan en causas diversas por lo que para prevenirlas y atenderlas se precisa tomar en consideración aspectos diferentes.

● **Hostigamiento y acoso sexual o laboral**

Para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en el Instituto tomaremos las definiciones que provee la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10, el cual ubica ambas conductas como parte de la violencia laboral y de la violencia docente, diferenciado por la existencia o no de una relación de supra/subordinación entre la víctima y la agresora y las define en el artículo 13 como:

El **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.⁸

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.

El artículo 5, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por México en 1981, señala que los Estados partes tendrán la obligación de adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres a fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. De ahí la conveniencia de

⁸ Pueden tomarse como ejemplos, las siguientes conductas: contacto físico o roce no deseado e innecesario y en forma intencional que moleste y/o incomode a la víctima; observaciones de contenido sexual indeseadas así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la persona receptora; bromas, piropos o comentarios no deseados a cerca 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 víctima, 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; presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas afuera de su lugar de trabajo, con la promesa de obtener beneficios en su situación actual o futura de empleo; cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa no deseadas; en general todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad de la persona ofendida.

establecer mecanismos y procedimientos administrativos que favorezcan su erradicación en escuelas, centros laborales privados o públicos.

Es importante precisar que en el INE, para la atención y sanción de los casos de HASL en términos de este protocolo, se reconoce que las conductas de violencia se cometen, no de manera exclusiva, en contra de mujeres, sino entre ellas, entre mujeres y hombres y entre hombres.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que la violencia laboral:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e 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 (ver artículo 10).

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 por condición de género (ver artículo 11).

Las instancias del INE encargadas de aplicar y observar el presente protocolo, para efectos de entender el alcance de las disposiciones legales citadas, y determinar la existencia de infracciones a las obligaciones y prohibiciones que en el tema de HASL prevé el Estatuto, deberán acudir a los diversos instrumentos, criterios y disposiciones en general que, tanto a nivel nacional como internacional, se generan sobre la materia bajo el principio pro persona.

Así, con relación al acoso laboral, resulta útil considerar también la precisión que ha elaborado la Suprema Corte de la Nación,⁹ para poder investigar y sancionar las conductas efectuadas por las y los funcionarios públicos para entender que en el espacio laboral, se manifiestan en lo que se ha denominado:

Chantaje sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.¹⁰

⁹ http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1570

¹⁰ Artículo 2, numeral II, incisos 1 y 3.

Acoso Laboral

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aplicado criterios para definir la existencia o no del acoso laboral y decidir sobre una situación de conflicto, considerando que:

...los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo de trabajo.¹¹

Es de resaltar la importancia de denunciar y proceder contra estas prácticas por las afectaciones al desarrollo y la vida de las personas, dado el lugar que ocupa el trabajo en los diversos ciclos de vida. Bajo la perspectiva de género, en las dinámicas de acoso laboral y de desigualdad estructural encontramos a las mujeres con mayor vulnerabilidad frente a estas dinámicas. Sin embargo, hay otros grupos vulnerables en la dinámica: hombres con bajo nivel educativo, personas con discapacidad, indígenas, jóvenes, migrantes, por ejemplo.

¹¹ http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1694

● Perspectiva de Género

El concepto de género es el resultado de un proceso de construcción social mediante el que se adjudican simbólicamente expectativas y valores que cada cultura atribuye a hombres y mujeres¹². Fruto de ese aprendizaje cultural, unas y otros actúan los roles e identidades que les han sido asignados según corresponda a su sexo. De ahí, la supremacía de lo masculino y la subalternidad de lo femenino, ingredientes esenciales de ese orden simbólico que definen las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, origen de la violencia por razón de género.

El género se diferencia del sexo porque el primero es una construcción cultural, en tanto el segundo corresponde a las diferencias biológicas y físicas entre mujeres y hombres. El género, a diferencia del sexo, no proviene de la naturaleza, sino que se refiere a los roles socioculturales que mujeres y hombres practican en la vida cotidiana y les han sido enseñados.

La Teoría de Género permite comprender la producción social de las diferencias entre hombres y mujeres, esta producción es una construcción tanto involuntaria como voluntaria, consciente e inconsciente. Esta teoría ha producido el concepto “perspectiva de género” como la herramienta metodológica para su aplicación, definido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia en su artículo 5 fracción IX como:

... una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas

La perspectiva de género brinda los elementos fundamentales para comprender la producción social de las diferencias entre mujeres y hombres.

¹² BERGALLI Roberto y BODELÓN Encarna. “La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico”. Anuario de Filosofía del Derecho IX. 1992 . Pág. 53

de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la 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.

De ahí que, a manera de prevenir y erradicar la desigualdad y opresión entre los géneros que desemboca en violencia, es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las actividades que atañen a la sociedad¹³.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación elaboró un “Protocolo para juzgar con perspectiva de género”, donde se propone como un elemento relevante en los procesos que se dirigen a garantizar la igualdad, el uso de *categorías sospechosas*¹⁴. Por categorías sospechosas se entiende aquel cuestionamiento necesario al determinar la **objetividad** de un acto, por lo cual:

Las categorías sospechosas son sexo, género, preferencias/orientaciones sexuales, la edad, las discapacidades, antecedentes de discapacidad, consecuencias de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, la condición social, las

¹³ Se sugiere consultar la página http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf, donde se recuperan conceptos básicos sobre género.

¹⁴ “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad”; Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2013, Pp. 58. El Protocolo se puede consultar en: http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1850

condiciones de salud, la religión, las opiniones, el estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Esta enumeración de ningún modo es limitativa.¹⁵

Es probable que a partir de un juicio que asuma como determinante el sexo, la persona, para proceder en una situación de abuso, parta de uno o varios prejuicios alrededor. Las *categorías sospechosas* son focos rojos ante los cuales se deberá poner atención para aplicar debidamente un procedimiento encaminado a la carga o descarga de pruebas.

● **Violencia por razón de Género**

La violencia por razón de género es un concepto que hace referencia a “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física”¹⁶. Es un problema multifactorial atravesado por factores sociales y culturales muy arraigados.

Corresponde al Estado¹⁷, junto con la sociedad en general, erradicar, mediante acciones claras que cambien ese contexto social y cultural; sus mitos, sus arquetipos, sus códigos, y todo aquello que sirve de

La violencia por razón de género se reconoce como un problema multifactorial que las propias estructuras sociales

¹⁵ *Ídem*, página 58.

¹⁶ Directrices aplicables a las intervenciones contra la Violencia por Razón de Género en situaciones Humanitarias. Enfoque sobre la Prevención y la Respuesta contra la Violencia Sexual en Situaciones de Emergencia. Comité Permanente entre Organismos (IASC), 2005, p. 7. Se puede consultar en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4601.pdf?view=1>

¹⁷ Obligación del Estado Mexicano contenida en: la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Belem Do Pará” (*op cit*) y en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia (*op cit*)

base a las creencias perjudiciales acerca de la prevalencia de los hombres y la subordinación de las mujeres.

La violencia por razón de género contra las mujeres es una expresión de estructuras sociales basadas en la desigualdad y abuso del poder, fundamentados, a su vez, en la asignación de roles diferentes a mujeres y hombres en función de su sexo, y del otorgamiento de un valor superior a los considerados como masculinos; se reconoce que mitos y arquetipos se encuentran en la base de la cultura nacional, dan forma a las estructuras sociales que generan, reproducen y multiplican la violencia en general, y la violencia por razón de género contra las mujeres en particular.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, en su artículo 5 fracción IV, define la violencia contra las mujeres como: “Cualquier acción u omisión, basado en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”

La desigualdad que culturalmente ha marcado la convivencia entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, origina diversos tipos y modalidades de violencia que encuentran su origen en relaciones de poder y de dominación.

Si bien al interior del INE no se presentan todos estos tipos y modalidades de violencia, es importante que se conozcan a manera de que las personas los sepan distinguir en los diferentes espacios de la vida, no únicamente en el laboral, y poder actuar en consecuencia. Estos tipos y modalidades que se han naturalizado dentro de la sociedad, se encuentran articulados y esquematizados

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia articula y esquematiza las modalidades y tipos de la violencia por razón de género.

en el marco de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia¹⁸:

Modalidades. Formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres, que se reconocen en:

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

- ✓ **Violencia laboral y Docente:** se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e 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.

¹⁸ Ver artículos del 6° al 21 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

- ✓ **Violencia en la Comunidad:** actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

- ✓ **Violencia Institucional:** actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

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

Tipos. Pueden presentarse y se entrecruzan con las modalidades descritas y que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia define como:

- ✓ **Violencia psicológica:** cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a

la autodeterminación y/o amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

- ✓ **Violencia física:** cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- ✓ **Violencia patrimonial:** cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- ✓ **Violencia económica:** toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- ✓ **Violencia sexual:** cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.
- ✓ **Cualesquiera otras formas análogas:** que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Estos tipos y modalidades que contempla la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia abren la puerta a la consideración de todo un abanico de otras formas análogas de violencia que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres, por ejemplo el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Las regulaciones jurídicas, tanto a nivel internacional como nacional, que prohíben y sancionan las conductas de hostigamiento y acoso sexual, surgen del reconocimiento de que estas conductas son inaceptables y deben, por tanto, ser sancionadas. Se identifica que las víctimas del hostigamiento y del acoso se encuentran en una posición de desventaja frente a la persona agresora, que las coloca en una situación de vulnerabilidad, lo que hace necesario se sigan generando instrumentos bajo principios de igualdad, no discriminación y respeto por la libertad y la dignidad de las personas.

● Instrumentos Internacionales

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.¹⁹

Identifica a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Ordena que todo (País) Miembro para el cual este Convenio se encuentre en vigor, deberá llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación en este sentido; así como tratar de obtener la cooperación de las

Obligación de los Estados de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

¹⁹ Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión y entró en vigor el 15 de junio de 1960. Vinculación de México el 11 de septiembre de 1961; publicación en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 1961 y 11 de agosto de 1963. Entrada en vigor para México: 11 de septiembre de 1962.

organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; y, entre otras, a promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.²⁰

En ella se declara que todos los (Países) Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.²¹

La CEDAW, por sus siglas en inglés, fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Su importancia radica en que es el único

Único instrumento legalmente vinculante que está enfocado a combatir la discriminación contra las mujeres.

²⁰ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

²¹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada Nueva York, 18 de diciembre de 1979, Vinculación de México: 23 mar 1981; publicada en Diario Oficial de la Federación el 9 de enero 1981 y entrada en vigor para México el 3 de septiembre de 1981.

instrumento, legalmente vinculante, que está enfocado específicamente a combatir la discriminación contra las mujeres.

Si bien no se hace referencia directa a la violencia contra las mujeres y los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, en la Recomendación 19 del Comité sobre la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, de manera muy clara se señala que este instrumento internacional es aplicable a las obligaciones de los Estados de eliminar todas las formas de discriminación, concretamente con lo dispuesto en el artículo 11, dado que:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. (Ver párrafo 17 de dicha recomendación).

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales ya sea verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil (Ver párrafo 18).

La violencia
contra las
mujeres en el
ámbito laboral,
afecta la
igualdad en el
empleo.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)²²

En este instrumento se afirma que la violencia contra la mujer:

... incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- b.** que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el lugar de trabajo**, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c.** que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra (ver artículo 2).

Obligación de los Estados de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.

A partir de este concepto definitorio, se insta a los Estados parte a crear servicios específicos para la atención de la violencia contra las mujeres, entre los que se encuentran una serie de principios como:

Abstenerse de ejercer violencia institucional; actuar con diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia; crear servicios específicos para la atención de la violencia; adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; establecer procedimientos legales justos y eficaces para

²² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer "Belem Do Pará" adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994, actualmente está en vigor. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

la mujer que haya sido sometida a violencia; así como establecer mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo al resarcimiento y reparación del daño (ver artículo 7).

Se establece que el Estado debe suministrar servicios especializados apropiados para la atención necesaria a las víctimas de violencia, por medio de entidades de los sectores, tanto público como privado, así como ofrecer a dichas víctimas, acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que les permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social (ver artículo 8).

Para la adopción de las medidas citadas, señala que se deberá tener especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es víctima de violencia cuando está embarazada, se encuentre discapacitada, sea menor de edad, anciana, o esté en una situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

● **Legislación Federal**

Antes de entrar al análisis de los ordenamientos federales vinculados con la prevención y sanción de los actos de violencia por razón de género contra las mujeres, así como con la atención a las víctimas, y la violencia en el trabajo contra mujeres y hombres, y en virtud de que este Protocolo es aplicable a las relaciones al interior

del INE, cabe precisar que, con fundamento en el artículo 41 constitucional segundo párrafo, base V, Apartado A, segundo párrafo (quinta parte), la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, si bien establece en sus artículos 203 al 206 las bases normativas necesarias para la organización y el buen funcionamiento del INE cuya aplicación se reglamenta en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, por su propia naturaleza, no contiene disposiciones relacionadas con esta materia.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos²³

Tomando en consideración que la violencia por razón de género contra las mujeres es reconocida internacionalmente como un problema multifactorial derivado, entre otras cosas, por la discriminación histórica que sufren las mujeres y la violación a sus derechos humanos, toda política pública encaminada a los temas de este Protocolo, debe partir de los preceptos constitucionales que sancionan la discriminación y definen la prevalencia de los derechos humanos tanto como la igualdad entre mujeres y hombres.

Es el caso, del artículo 1º, en el que se establece que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías

Goce de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos.

Obligación a cargo de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

²³ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 17 de junio de 2014.

para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Prohibición de
llevar a cabo
actos de
discriminación.

En este mismo sentido, se debe tener en cuenta lo establecido en el primer párrafo del artículo 4º en materia de la igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley.

Igualdad ante la ley de mujeres y hombres.

En relación a los derechos que tienen las víctimas de violencia por razón de género o de cualquier tipo de violencia en el ámbito del trabajo, debe tomarse en consideración lo dispuesto por el artículo 20 apartado C de la Carta Magna en materia de los derechos de las víctimas de delitos, por la importancia que debe darse a estas disposiciones en el acompañamiento de las víctimas a los espacios de justicia. Este apartado establece como catálogo de estos derechos:

Derechos de las víctimas

I. Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;

II. Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley.

Cuando el Ministerio Público considere que no es necesario el desahogo de la diligencia, deberá fundar y motivar su negativa;

III. Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia;

IV. Que se le repare el daño. En los casos en que sea procedente, el Ministerio Público estará obligado a solicitar la reparación del daño, sin menoscabo de que la víctima u ofendido lo pueda solicitar directamente, y el juzgador no podrá absolver al sentenciado de dicha reparación si ha emitido una sentencia condenatoria.

La ley fijará procedimientos ágiles para ejecutar las sentencias en materia de reparación del daño;

V. Al resguardo de su identidad y otros datos personales en los siguientes casos: cuando sean menores de edad; cuando se trate de delitos de violación, trata de personas, secuestro o delincuencia organizada; y cuando a juicio del juzgador sea necesario para su protección, salvaguardando en todo caso los derechos de la defensa.

El Ministerio Público deberá garantizar la protección de víctimas, ofendidos, testigos y en general todas los sujetos que intervengan en el proceso. Los jueces deberán vigilar el buen cumplimiento de esta obligación;

VI. Solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos, y

VII. Impugnar ante autoridad judicial las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal o suspensión del

procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño.

En cuanto a la protección de datos, los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señalan en lo conducente:

Artículo 6º. Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo se observará lo siguiente:

A. Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación, los Estados y el Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:

I. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información.

II. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes.

(...)

Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

(...)

Código Penal Federal²⁴

Este ordenamiento establece que el hostigamiento sexual es un delito que se persigue por querrela, es decir, sólo cuando la persona ofendida sea quien solicite la acción de la justicia y que se le haya causado un daño o perjuicio. Se define como:

Delito de
hostigamiento
sexual.

²⁴ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931; última reforma publicada el 03 de junio de 2014.

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo (ver artículo 259 bis de este ordenamiento penal).

Este ordenamiento no tipifica el acoso sexual, como sí lo hacen otros como el Código Penal para el Distrito Federal, aunque, es necesario aclarar que en esta entidad federativa, el tipo penal incluye lo que en el ámbito federal se considera como hostigamiento sexual, además de sancionar la conducta que atenta contra la libertad psicosexual de las personas cuando no existe la relación jerárquica. Es importante esta aclaración pues la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, define ambas conductas, lo cual puede generar confusiones.

Es también importante destacar que para el ordenamiento penal federal, la víctima de hostigamiento sexual puede ser hombre o mujer, aunque la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia citada en el párrafo anterior, especifica que esta conducta es parte de la violencia por razón de género que se comete contra las mujeres en el ámbito laboral, como ya se explicó en el apartado correspondiente.

Por otro lado, en el ordenamiento penal federal se define, en el artículo 225 como un delito contra la administración de justicia,

cometido por servidores públicos, el obligar “a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo” (ver fracción XXXIV de dicho numeral) que es sancionado, con una pena de prisión de tres a ocho años y de quinientos a mil quinientos días multa.

Delito contra la administración de justicia cometido por servidores públicos.

Ley Federal del Trabajo²⁵

Como ya se señaló, esta norma federal establece como una de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la parte patronal, el que el trabajador o la trabajadora cometa actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. En este mismo contexto, se establece que entre las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, está el que el patrón o la patrona, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, incurra en hostigamiento y/o acoso sexual en contra del propio trabajador o trabajadora, cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos/hermanas.

Causas de rescisión de la relación de trabajo.

En esta línea, este ordenamiento prohíbe a los patrones o patronas, o a sus representantes el realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; o bien, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. Mientras que a las y los trabajadores les está prohibido acosar sexualmente a cualquier persona en los lugares de trabajo.

²⁵ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1930; última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012.

Es importante citar esta legislación aun cuando no es aplicable al régimen laboral del INE, dado que proporciona principios jurídicos que pueden servir como criterios orientadores.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²⁶

La ley tiene por objeto establecer las bases para la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Establece como principios rectores 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.

En ella se define, como ya se señaló, a la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, además de clarificar las diferentes manifestaciones y ámbitos en donde esta violencia se ejerce.

En el artículo 8 se definen los modelos de atención, prevención y sanción que establezcan la Federación, las entidades federativas y los municipios.

Se fija la obligatoriedad de dictar órdenes de protección para las mujeres víctimas de violencia valorando el tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia; los antecedentes violentos del agresor; la

Objeto, principios rectores, definición de violencia contra las mujeres, modelos de actuación, órdenes de protección y alerta de violencia por razón de género.

²⁶ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 02 de abril de 2014.

gravedad del daño causado; la magnitud del daño causado, y la información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

Establece la alerta de violencia por razón de género y violencia feminicida que se deriva de una solicitud de investigación, en virtud de que existe una violencia sistemática contra las mujeres; traducida en delitos del orden común contra la vida, la libertad, la integridad y la seguridad jurídica de las mujeres, aunado a un contexto de impunidad o permisibilidad social, o agravio comparado que impide el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, y proveniente de un conjunto de conductas misóginas que perturban la paz social.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²⁷

Señala la obligación a cargo de la Federación, las entidades federativas y los municipios de establecer los Modelos en la materia, así como los lineamientos que éstos deben contener como mínimo²⁸:

Las directrices de apoyo para facilitar la actuación de las y los servidores públicos que conozcan de los tipos y modalidades de violencia contemplados en la Ley, en la aplicación de sanciones conforme a la legislación aplicable; las medidas de atención y rehabilitación para los agresores; la capacitación especial necesaria para la aplicación del Modelo de atención dirigida al personal que integran las corporaciones de seguridad pública y del sistema de procuración y administración de justicia; los mecanismos de

Obligación de la Federación, entidades federativas y municipios de establecer modelos de actuación en la materia.

²⁷. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 2008; última reforma publicada el 14 de marzo de 2014

²⁸ Artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

notificación al órgano de fiscalización correspondiente en caso de incumplimiento de la Ley o el Reglamento por parte de las y los servidores públicos; los lineamientos que faciliten a la víctima demandar la reparación del daño u otros medios de compensación o resarcimiento económico a cargo del agresor y/o del Estado (cuando incurra en responsabilidad en los términos de la legislación aplicable); los indicadores de factores de riesgo para la seguridad de la víctima tales como los antecedentes violentos del agresor o el incumplimiento de las órdenes de protección, entre otros y, las prevenciones necesarias para evitar que las mujeres que han sufrido violencia vuelvan a ser víctimas.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres²⁹

Tiene por objeto, en tanto norma reglamentaria del artículo 4º Constitucional:

... regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional (ver artículo 1º).

Objeto: regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Establece como principios rectores la igualdad, no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de

²⁹. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada el 14 de noviembre de 2013.

los Estados Unidos Mexicanos. Reconoce que para que exista igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Para hacer posible estos principios y objetivos, señala que son sujetos de los derechos que establece:

... las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela (ver artículo 3).

Además de señalar que

La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia (*ídem*).

Es una norma aplicable a los casos de hostigamiento sexual y acoso laboral en la medida en que es garante de la no discriminación.

Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral³⁰

Este documento normativo establece, en el catálogo de obligaciones del personal de carrera del Instituto Nacional Electoral el “conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados” (ver fracción XVIII del artículo 444), lo cual es una obligación explícita para impedir cualquier acto de violencia por razón de género o laboral.

En concordancia, queda prohibido a todo el personal del Instituto realizar actos que tengan como propósito hostigar, intimidar o perturbar a las o los superiores jerárquicos, compañeras/os y subordinadas/os en el ámbito laboral, o bien realizar cualquier tipo de acto que pueda constituir hostigamiento sexual, así como llevar a cabo cualquier acto discriminatorio (ver fracción XXVII del artículo 445).

Obligación a cargo del personal del INE de conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros/as y subordinados/as

Código de Ética del Instituto Federal Electoral³¹

Al aprobarse esta normatividad, todas las personas que laboran en el Instituto tienen, entre otros, el compromiso de comportarse de tal suerte que el principio de igualdad sea vigente en todos los ámbitos de su competencia. Así, se señala que todas las y los funcionarios de este órgano se comprometen a dar:

... trato amable y digno a toda persona que acuda a solicitar cualquier servicio del Instituto, así como a mis compañeros y compañeras de trabajo,

Compromiso de las y los funcionarios del INE

³⁰ Publicado en el Diario oficial de la Federación el 15 de enero de 2010.

³¹ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de septiembre de 2010.

independientemente de su género, raza, posición política, capacidad económica y física, edad, religión, preferencia sexual, origen étnico, nivel jerárquico u otra cualidad humana, evitando la preferencia de algunas personas en detrimento de otras (ver artículo 4 Imparcialidad; inciso a) Igualdad).

Declaración de Política de No Discriminación, a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral³².

Conforme a este documento, se establece el deber de todo el personal del INE de cumplir con la igualdad de condiciones de trabajo, por lo que de acuerdo al Estatuto ese deber es exigible a los miembros del Servicio Profesional Electoral y al personal administrativo.

Sin perjuicio de que cualquier persona que tenga alguna función dentro del propio Instituto esté comprometida a, entre otras, ejercer acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación, rechazar todo acto de violencia y de discriminación en razón del género, anular toda práctica que atente contra la dignidad de las personas e impulsar la equidad de género y la equidad laboral.

Obligación de ejercer acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación.

³² Publicada en la página oficial del INE.

http://www.ife.org.mx/portal/site/ifev2/Menu_Principal/?vnextoid=6726a09bcf281210VgnVCM1000000c68000aRCRD

Creación del Comité de seguimiento para HASL

Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral

El Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral (de ahora en adelante, Comité) será el encargado de dar seguimiento e información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del INE. El Comité se reunirá ordinariamente de manera trimestral, con el propósito de conjuntar el informe trimestral sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten. Podrá reunirse de manera extraordinaria cuando así se considere necesario.

● **Conformación**

El Comité se conformará de la siguiente manera:

- Presidirá la o el titular de la Unidad Técnica de Igualdad de género y No discriminación.
- La Secretaría Técnica estará a cargo de personal de la Unidad Técnica de Igualdad de género y No discriminación
- Asesor/a de la Secretaría Ejecutiva
- Director/a de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración.
- Director/a de Normatividad e Incorporación de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral
- Director/a de Asuntos Laborales de la Dirección Jurídica

Deberán cerciorarse de 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.

● **Funciones de quienes integran el Comité**

Las funciones de quienes integren el Comité son las siguientes:

- Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten.
- 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 o laboral.
- Aportar la información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Conformar el informe trimestral y anual de casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten en el INE.

Prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del Instituto Nacional Electoral

● Concepto y alcance de la prevención

La Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud 2002,³³ señala que, en todo el mundo, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva, es decir, sólo después de que se han producido episodios violentos. Sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan, normalmente considerables y duraderos.

Algunas de las acepciones de la palabra “prevenir” de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española son las siguientes: prever, ver, conocer de antemano o con anticipación un daño o un perjuicio. También es pertinente considerar estas políticas como tendientes a evitar, estorbar o impedir las conductas no deseadas; advertir, informar o avisar a alguien de algo incómodo o dañino o anticiparse a un inconveniente, dificultad u objeción.³⁴

Para el efecto de prevenir el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral, es aplicable la acepción relativa a la acción de evitar el daño, es decir, actuar antes de que se produzcan los hechos que derivan en ese daño o perjuicio, así como avisar a alguien de que algo puede causar dicha consecuencia, acción que es ubicada por la Organización Mundial de la Salud como prevención primaria.

Prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral: evitar el daño, actuar antes de que se produzca

³³ Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C., 2002, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf

El resumen fue publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud.

³⁴ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, T. II, Madrid, 2002, p.1831

Tratándose de acciones para la prevención de actos de violencia por razón de género contra las mujeres se considera que éstas son “cualquier acción, programa, política pública o iniciativa promovida o desarrollada por el Estado o por la sociedad civil, que tiene como propósito evitar que se cometan actos de violencia contra las mujeres en razón de su género, 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 de las mujeres y evitar su afectación mediante la comisión de conductas discriminatorias, delictivas, ilícitas u omisas.”³⁵

Dado que, de conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, tanto el hostigamiento como el acoso sexual en el ámbito laboral son una de las manifestaciones de violencia por razón de género, la prevención de dichos actos al interior del INE debe implicar la definición expresada en el párrafo anterior pues, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia³⁶ (en adelante Reglamento de la Ley de Acceso), señala que:

Con fundamento en la Ley de Acceso, hostigamiento y acoso sexual constituyen una de las manifestaciones de violencia por razón de género

El objetivo de la prevención será reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres, y se integrará por las etapas siguientes:

³⁵ Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia “Cecilia Loria Saviñón”, Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, 2ª edic., Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM- CONACYT, México, 2011. p. 44

³⁶ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 2008

- I. Anticipar y evitar la generación de la violencia en todas sus modalidades previstas por la Ley;
- II. Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia contra las mujeres, y
- III. Disminuir el número de víctimas, mediante acciones disuasivas que desalienten la violencia.

Existen por lo menos tres momentos de la acción preventiva: la primaria, la secundaria y la terciaria, según la Organización Mundial de la Salud.

La prevención primaria de la violencia por razón de género contra las mujeres y, de la violencia en general, se debe centrar en promover el cambio de patrones socioculturales, de las actitudes que entrañan el ejercicio exacerbado del poder y estereotipos sexistas y machistas, así como en lograr el empoderamiento político, económico, social y cultural de las mujeres, cuando se trata de violencia por razón de género y de las personas vulnerables cuando se trata de violencia en general.

De conformidad con la definición propuesta por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, la violencia laboral en todos sus tipos es un problema estructural donde convergen distintos factores que atañen a la sociedad en su conjunto, de tal suerte que su prevención implica llevar a cabo acciones desde diferentes espacios, por tanto, se trata de acciones de política pública que, por su naturaleza, deben ser integrales y multidisciplinarias.

La prevención primaria de la violencia por razón de género contra las mujeres y de la violencia en general debe centrarse en promover el cambio de los patrones socioculturales.

Como punto de partida, Naciones Unidas,³⁷ propone 7 estrategias en materia de prevención de la violencia por razón de género contra las mujeres:

- Campañas y actividades de promoción.
- Movilización comunitaria.
- Trabajando con los hombres.
- Utilización de los medios de comunicación y la tecnología de la información.
- Promoción de la seguridad pública.
- Educación y fortalecimiento de capacidades.
- Otras estrategias de prevención.³⁸

Este informe del Secretario General de Naciones Unidas subraya la importancia de concientizar y sensibilizar a todas las personas sobre la gravedad del problema, como punto de partida integral para evitar se sigan reproduciendo conductas violentas.

En México, como ya se señaló, es el Reglamento de la Ley de Acceso, la guía de las estrategias de prevención de la violencia por razón de género contra las mujeres. Así, en materia de violencia laboral, señala que son principios rectores de las políticas de prevención de la violencia laboral:

- Igualdad ante la ley.
- Reconocimiento de los derechos de las mujeres.
- Generación de cambios conductuales.

Principios rectores de las políticas de prevención de violencia laboral señalados por el Reglamento de la Ley de Acceso.

³⁷ Ver Documento de Naciones Unidas A/61/122/Add.1, Estudio a fondo sobre todas las formas de Violencia contra la Mujer, de fecha 6 de julio de 2006, consultable en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/1/27401/InformeSecreGeneral.pdf>

³⁸ Ver párrafos 338 y ss del documento citado supra.

- Participación de las mujeres en los diferentes sectores.
- Fomento de la cultura jurídica de la legalidad así como la denuncia (ver artículo 13 de dicho reglamento).

En otras palabras, la pauta de las políticas de prevención de violencia laboral y sexual, implica promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; lograr un cambio en los patrones socioculturales que por lo general mantienen a las mujeres en un plano de inferioridad respecto a los hombres; lograr el empoderamiento de las mujeres por medio de la implementación de acciones afirmativas, y difundir los derechos humanos de las mujeres.

● Estrategias de prevención

Principios fundamentales para llevar a cabo una política de prevención de violencia laboral y sexual exitosa al interior del INE.

De acuerdo con el Estatuto,³⁹ entre su personal se debe promover la no discriminación, la equidad laboral y la cultura democrática. De lo anterior se desprende que la institución debe facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, como lo son conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral, lo que se traduce en la necesidad de:

Obligación del INE de promover entre su personal la no discriminación, la equidad laboral y la cultura democrática.

³⁹ Ver Marco Jurídico.

- Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.
- Hacer visible que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente.
- Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia, constante y permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.

Estrategias de Acción

- ✓ Transformación de los patrones socioculturales:

Al interior de la institución. Trabajo con el personal del INE por medio de la difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género, en que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional de no violencia laboral y sexual.⁴⁰

Con la población en general. a) Influir en el fortalecimiento de una cultura de respeto, igualdad, no discriminación y no violencia, por medio de los anuncios promocionales de las acciones del INE y de la participación ciudadana, en distintos medios de comunicación. b) Aprovechar los canales de comunicación con la ciudadanía, para enviar mensajes que, de manera clara y con perspectiva de género,

Transformación de los patrones socioculturales tanto al interior del INE como con la población en general.

⁴⁰ Para llevar a cabo las campañas de sensibilización, se utilizarán los medios de difusión internos con que cuenta el INE, tales como “Entérate” e Intranet, o cualquier otro medio ya sea impreso o electrónico utilizable.

promuevan la transformación de los patrones socioculturales y contribuyan a inculcar una cultura del respeto a los derechos humanos de las personas y en particular del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, sin afectar la finalidad principal de la comunicación de que se trate. c) Introducir la perspectiva de derechos humanos y de género en la capacitación al personal encargado de brindar atención a la ciudadanía en los módulos respectivos.

De manera general las campañas de prevención también deberán lograr sobre el significado y consecuencias de las conductas de HASL. Concientizar a hombres y mujeres sobre la gravedad del hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, así como de las consecuencias que dichas conductas acarrearán:

- En la víctima, atenta contra su dignidad, propicia un bajo desempeño laboral, acarrea conflictos familiares, trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros.
- En la persona agresora, pueden ser conductas constitutivas de delitos y/o conductas ilegales sancionadas con cárcel, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar puestos públicos, según sea el caso.

Derechos de las víctimas. Disfrutar de un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia como parte del deber a cargo del INE, como lo es garantizar el respeto a la dignidad de las personas que ahí laboran.

Difundir información sobre: posibles conductas que alteren derechos laborales, tanto en el aspecto sexual como en el laboral.

- ✓ Difundir información clara y concreta:

Sobre las características del hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral. Enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que todo el personal del Instituto sepa distinguir en qué momento una conducta se considera hostigamiento y acoso sexual o violencia laboral, así como las formas de denuncia. Algunas de estas conductas se describen de manera enunciativa más no limitativa:

En el aspecto 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.
- 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.

En el aspecto laboral:

- 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, cuidados maternos, responsabilidades familiares, 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.

Difundir información sobre: gravedad y consecuencias del hostigamiento y acoso sexual o laboral. Ambiente de respeto entre el personal del INE.

- 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.

Significado y consecuencias. Concientizar a hombres y mujeres sobre la gravedad del hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, así como de las consecuencias que dichas conductas acarrear:

- En la víctima, atenta contra su dignidad, propicia un bajo desempeño laboral, acarrea conflictos familiares, trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros.
- En la persona agresora, pueden ser conductas constitutivas de delitos y/o conductas ilegales sancionadas con cárcel, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar puestos públicos, según sea el caso.

Derechos de las víctimas. Disfrutar de un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia como parte del deber a cargo del INE de garantizar el respeto a la dignidad de las personas que ahí laboran.

Sobre el personal para la atención del hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE: Transmitir la certeza de que el personal que atenderá a las víctimas de estos actos de violencia está calificado para ello y que serán atendidas con calidad y calidez.

Sobre la ubicación y personal que atiende. Ubicación física dentro de las instalaciones del Instituto, así como los teléfonos y correos electrónicos de contacto.⁴¹

Sobre las vías de acceso para la queja o denuncia. Localización física del buzón, o bien de los distintos canales que existan para presentar una queja o denuncia por hostigamiento o acoso sexual o laboral, ya sea vía electrónica, telefónica o de manera personal.

Sobre el procedimiento y las sanciones. Difundir de manera simple, el procedimiento interno y las sanciones a que se puede enfrentar la persona responsable. Al dar a conocer el servicio, es importante no desalentar a la persona con las posibles consecuencias que se puedan presentar, en caso de no comprobarse la comisión de la conducta reclamada.

Sobre la confidencialidad. La persona usuaria del servicio debe tener la certeza de que todo lo actuado se mantendrá en absoluta confidencialidad. Las personas involucradas firmarán un acuerdo de confidencialidad en el que se explicita la sanción a la que podrán ser acreedoras en caso de incumplir con estos principios.

Sobre las instancias externas de denuncia. Además del procedimiento interno, es importante que tanto la víctima, como la

Difundir información sobre: las vías de acceso para presentar quejas o denuncias procedimientos y sanciones...

... la confidencialidad e instancias externas de denuncia.

⁴¹ Se recomienda que no sea un lugar muy vistoso que pudiera desalentar a la víctima a proceder por temor a ser vista ya sea por la persona agresora o bien por las y los demás compañeros.

responsable tengan conocimiento de que se cuenta con otros medios para denunciar este tipo de conductas, tanto en el ámbito laboral, penal, civil, así como ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación.

✓ Contratación de personal

Algunas medidas que se pueden implementar, tomando siempre en consideración los derechos humanos, en general, así como las normas particulares en materia laboral son:

- Negar empleo a personas con antecedentes probados de haber cometido actos de violencia laboral y/o sexual.
- Obligación de documentar los expedientes de las personas agresoras con los casos probados, no así el de las víctimas.
- Proporcionar referencias sobre extrabajadores/ extrabajadoras a quienes se les hubiera probado la comisión de dichas conductas.⁴²

Medidas que se pueden implementar en materia laboral para la contratación de personal.

Es importante recalcar que la información que al respecto se incluya en el expediente de la persona responsable, debe haber sido

⁴² Es importante recalcar que estas medidas no se consideran discriminatorias y pueden ser tomadas con fundamento en el artículo 5° constitucional que señala: ... El ejercicio de esta libertad (de trabajo) sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa...

Precepto retomado por el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo. De esta manera, si con la contratación de una persona con antecedentes probados de haber ejercido violencia laboral los derechos de las demás personas se ven amenazados, es válido que el INE se abstenga de contratarla, sin incurrir en responsabilidad laboral o de otra índole.

probada, así como también se debe cuidar de no incluir dicha información dentro del expediente de la víctima por la ejecución de dichas conductas.

- ✓ Promoción de actividades extra-laborales de convivencia que promuevan la no violencia laboral y/o sexual, como podrían ser:

Instituir el “Día de la No Violencia Laboral al interior del INE” y para conmemorarlo, llevar a cabo actividades deportivas (carrera) en las que se promueva la participación, no solo del personal, sino también hacerlo extensivo a familiares y amigos.

Llevar a cabo concursos literarios (Ej. calavera del día de muertos) entre el personal del INE, con el tema de un ambiente laboral libre de violencia.

Buscar convenios con universidades para que de manera conjunta se lleven a cabo concursos entre sus estudiantes (mercadotecnia, diseño, publicidad, etcétera) para elaborar campañas sobre el tema al interior del INE. O bien, proponer que el alumnado lleve a cabo proyectos de esa naturaleza que pudieran considerarse como una forma alternativa de titulación.

- ✓ Coordinación interinstitucional.

Contactar órganos de diferentes instituciones, cuya función sea la de prevenir, atender, acompañar y sancionar conductas constitutivas de

Propuesta de actividades extra-laborales

Compartir y difundir medidas exitosas.

violencia laboral y sexual al interior de sus respectivos centros de trabajo, con la finalidad de intercambiar experiencias exitosas que sirvan para incrementar la eficiencia del servicio.

✓ Investigación académica e interdisciplinaria.

Promover, que todos los trabajos de investigación que se publiquen en los diferentes medios impresos y electrónicos con que cuenta el INE, se lleven a cabo con perspectiva de género, además de incentivar la investigación sobre el tema de los diferentes tipos de violencia laboral y sexual, sus causas y consecuencias, a manera de difundir la importancia del tema.

Investigación científica con perspectiva de género, diagnósticos, entre otros.

Asimismo, es importante la difusión de los diagnósticos que sobre violencia laboral ha llevado a cabo el INE para concientizar al personal y al público en general sobre la magnitud del problema.

Aplicación

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación es la instancia encargada de idear y aplicar las políticas de prevención de violencia laboral en coordinación con las áreas responsables.

La UTIGyND está encargada de idear y aplicar las políticas de prevención de violencia laboral.

Las políticas de prevención de violencia laboral al interior del INE se llevarán a cabo de conformidad con los principios fundamentales y a través de las estrategias de prevención propuestas en el apartado anterior. Éstas, se deberán aplicar de manera sistemática, continua

Duración de las campañas para poner fin a la violencia contra las mujeres.

e incremental, con metas a corto, mediano y largo plazo. Al respecto, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres⁴³ señala que:

Las campañas para poner fin a la violencia contra las mujeres que abordan una causa urgente, claramente delimitada, pueden ser cortas y durar apenas unas pocas semanas o meses. Las que procuran cambiar actitudes y prácticas sociales deberán tener por lo menos una duración media y extenderse hasta cinco años, o de largo plazo, que a veces duran un decenio o más.

En general las estrategias de acción propuestas se enfocan tanto a lograr cambios de actitudes y prácticas sociales, como a difundir información, de ahí que las campañas de prevención así enfocadas, deberán tener una duración media o bien, de largo plazo. Por el contrario, aquéllas únicamente encaminadas a difundir actividades extra-laborales podrán ser cortas y de pocas semanas o meses de duración.

⁴³ Para mayor información consultar la página: <http://www.endvawnow.org/es/articles/1147-duracion.html>

Atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral

● Generalidades

Uno de los aspectos fundamentales para la atención de víctimas, ya sea por hostigamiento o acoso, tanto en el ámbito sexual o laboral, es la posibilidad de que se identifiquen determinadas conductas, desplegadas por la persona agresora, entre las que se destacan, en forma enunciativa y no limitativa.

En el aspecto sexual:

- Cuando se presente un contacto físico o roce no deseado e innecesario y en forma intencional 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.
- Bromas, piropos o comentarios no deseados a cerca 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 víctima, 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.

Conductas de hostigamiento y acoso sexual.

- 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.
- Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas afuera de su lugar de trabajo, con la promesa de obtener beneficios en su situación actual o futura de empleo.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa no deseadas.
- En general todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad de la persona ofendida.

En el aspecto laboral:

- Cualquier conducta intencional, sobre una persona, que tenga como objetivo causar daño y afecte el empleo, sus términos y condiciones, oportunidades laborales, ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, y cualquier otra análoga.
- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.
- Vigilancia permanente y constante sobre una persona, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video.

Conductas de
acoso laboral.

- Violencia hacia las mujeres por sus funciones de procreación (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados maternos, responsabilidades familiares, 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.

Principios que deben regir la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

El personal del Instituto que brinda atención jurídica, oriente, atienda o proporcione acompañamiento a víctimas de hostigamiento y acoso

sexual o laboral, siempre debe actuar conforme a los siguientes principios:

✓ Atención integral y especializada.

- Las víctimas deben recibir una atención integral, que incluya la jurídica, psicológica y médica
- La atención debe ser especializada, bajo el principio pro persona, con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos.

La atención debe ser integral y especializada

✓ Confidencialidad y privacidad.

- Se debe garantizar la total y absoluta confidencialidad respecto de la información recibida, y en su caso sólo deberá darse a conocer en tanto se formaliza una denuncia.
- Las y los funcionarios involucrados en los procesos están obligados a resguardar la información o documentación que obre en su poder con el objeto de no re-victimizar o exponer a la víctima a una situación de mayor vulnerabilidad.

Siempre se debe garantizar la confidencialidad de los datos y de la víctima.

✓ No revictimización.

- Se debe partir, siempre, del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que le sea posible, al recaer el cargo de la prueba en la autoridad instructora.

Partir siempre de la idea de que la víctima dice la verdad.

- Las víctimas deben recibir, por todas las instancias, una atención sin que se le revictimice, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

✓ Respeto a la decisión y dignidad de la víctima.

- Se deben ofrecer a la víctima los elementos para que pueda tomar sus propias decisiones y vigilar que éstas sean respetadas en todos los espacios en donde se presente.

La víctima es quien debe decidir sobre las acciones a realizar.

✓ Veracidad y transparencia.

- La información que recibe la víctima debe ser verídica y transparente sobre la viabilidad de los procesos legales, además clara y de fácil comprensión.
- No deben generar falsas expectativas a la víctima respecto de los alcances de la atención que se le proporcione.

No generar falsas expectativas a la víctima

✓ No discriminación.

Se debe atender a las víctimas por igual, sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad profesional, orientación o preferencia sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal

Atención a las víctimas sin distinción alguna que entrañe una discriminación.

Objetivo de la atención integral a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral

Brindar atención integral y especializada a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral dentro del Instituto con criterios de eficacia, calidez y calidad.⁴⁴

El objetivo de la atención es brindar un servicio con calidez y calidad.

Actitudes y habilidades necesarias en el procedimiento de atención

El hostigamiento y acoso sexual o laboral afecta negativamente a la persona que lo sufre, quien puede presentar una serie de afectaciones psicológicas, físicas y sociales. Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas pueden desarrollar el trastorno del estrés postraumático (más común en casos de violencia sexual severa), ansiedad, rechazo al trabajo y depresión.

A menudo se desarrollan síntomas somáticos y enfermedades fruto del estrés y suelen sentirse menos valoradas que el resto del equipo de trabajo.⁴⁵ Además la vivencia puede generar un estado de inhabilidad aprendida en la que la persona se ve debilitada y con la firme creencia de que “nada de lo que haga alterará sus circunstancias”.⁴⁶

En el caso específico del hostigamiento y acoso sexual pueden conjuntamente surgir sentimientos de vergüenza y de culpa, ligados a la legitimación de las conductas realizadas por la persona

⁴⁴ Con independencia de la atención integral a la víctima el INE podrá prever recursos o elaborar convenio con otras instituciones a fin de brindar acciones de intervención a los agresores.

⁴⁵ PERNAS Begoña, et al., El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2000.

⁴⁶ RAMOS, Luciana, “Reflexiones para la comprensión de la salud mental de la mujer maltratada por su pareja íntima” en *La Ventana*, número 16, 13-181, México, 2002.

agresora, principalmente aquellas que tienen un mayor grado de aceptabilidad social.

De esta manera la persona que acude a solicitar ayuda u orientación para presentar una queja o denuncia, tiene un conjunto de necesidades psicológicas que se tienen que tomar en cuenta a lo largo del proceso de atención. La víctima necesita ser escuchada, comprendida, aceptada y tener la certeza de que se le cree.

Requiere ser atendida con respeto, sin sentirse juzgada ni culpabilizada y de acuerdo al momento emocional en el que se encuentra, esto es si siente miedo por perder su trabajo necesita saber qué puede pasar respecto de su situación laboral, si siente vergüenza requiere saber que ella no es culpable y que se rechaza en la Institución el tipo de conductas que ha vivido, etc.

Finalmente precisa sentirse acompañada, apoyada y en confianza para llevar a cabo una investigación completa y justa, y al mismo tiempo requiere sentirse respetada en el proceso personal.

De esta manera, el personal especializado para poder dar respuesta a las necesidades psicológicas de la víctima requiere contar con un conjunto de actitudes⁴⁷ que están asociadas a ciertas habilidades básicas.

✓ **Actitudes básicas:**

- **Aceptación:** Supone el respeto genuino a que la persona exprese el sentimiento que surge en ese momento (temor, confusión, dolor, enojo, etc.). Involucra aceptar la

⁴⁷ Basadas en la Teoría Humanista de Carl Rogers. Ver Rogers, Carl, *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires, Nueva Visión, 1959.

conducta, decisiones y/o sentimientos de la víctima sin emitir juicios de valor o culpabilizarla y sin exigir una actitud personal impecable.

El personal que brinde atención debe tener actitud de aceptación, empatía, contacto y calidez.

- **Empatía:** Comprender a la persona en sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible. Supone ponerse en el lugar de la otra persona, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.
 - **Contacto:** Entrar en el mundo experiencial de la víctima pero sin fundirse con su afectividad. Implica tolerar la situación (por ejemplo de sufrimiento o enojo), mostrar la tranquilidad suficiente como para darle seguridad y al mismo tiempo marcar límites que definan que el personal no tiene la posibilidad de resolver todos los problemas.
 - **Calidez:** Es una actitud de acogida y contención en la que la distancia y cercanía emocional logran un equilibrio. Se transmite tanto en el lenguaje verbal como no verbal mediante la proximidad física, la postura, los gestos y refuerzos verbales.
- ✓ **Habilidades básicas:**
- **Atención física:** Mirar a la persona cara a cara, manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura

abierta, relajada y confortable; inclinarse hacia la otra persona como señal de presencia y disponibilidad.⁴⁸

- **Escucha activa:** Escuchar y apreciar tanto los mensajes verbales como los no verbales de la víctima. Dentro de los segundos se incluye la conducta no verbal (movimientos corporales, gestos, expresiones faciales) como la conducta paralingüística (tono de voz, inflexión, espacio entre las palabras, énfasis, pausas). La conducta no verbal agrega sentimientos no contenidos en las palabras. Escuchar activamente implica una destreza para distinguir las incongruencias entre el contenido del mensaje verbal y la conducta no verbal. Se manifiesta con el empleo de la atención física, dejando pausas para animar a hablar, formulando preguntas abiertas y respondiendo a los sentimientos detectados no verbalmente.⁴⁹
- **Habilidades comunicacionales:** Capacidad en el manejo de las verbalizaciones propias y las de la víctima para facilitar la comunicación.⁵⁰ Las verbalizaciones cumplen dos funciones fundamentales, primero la de preguntar para conocer a profundidad el caso y brindar una buena orientación. Y segundo, informar respecto de los procedimientos, implicaciones y derechos.

El personal que brinde atención debe tener habilidad para la atención física, escucha activa y comunicación.

⁴⁸ EGAN, Gerard, *El orientador experto: un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal. Manual de entrenamiento*. California, Wadsworth International, 1982.

⁴⁹ EGAN Gerard (op cit) y Pallarés, M., *Técnicas de grupo para educadores*, Madrid, ICCE, 1980.

⁵⁰ MAGANTO Carmen y CRUZ Soledad, "La entrevista psicológica", en Carmen Moreno, *Ejercicios prácticos de evaluación psicológica: concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia*. España, 2003.

● La entrevista como instrumento central en el procedimiento de atención

El principal instrumento en el proceso de atención es la entrevista, como aquel intercambio verbal que ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, en la que una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico.⁵¹

Entrevista con la víctima para reunir la mayor cantidad de datos y elementos.

Para efectos de la atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral se recomienda el uso de una entrevista como dispositivo idóneo para desplegar las actitudes antes mencionadas, en la que se tengan en cuenta los factores psicológicos de una situación que puede estar cargada de afectividad, que es utilizada por diversos profesionales (no exclusivamente de la Psicología) para el cumplimiento de distintos objetivos como es el de dar respuesta a la queja o denuncia de hostigamiento y acoso sexual o laboral. No es una entrevista clínica.

Características principales de la entrevista⁵² en el procedimiento de atención:

⁵¹ NAHOUM Charles, *La entrevista psicológica*. Buenos Aires, Ed. Kapelusz, 1958.

⁵² ACEVEDO Alejandro y LÓPEZ Alba Florencia, *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*, Editorial Limusa, 1988; Maganto, op cit.

Es importante señalar que este tipo de entrevista se diferencia del interrogatorio que es cuando la persona se ve obligada a dar respuestas concretas a preguntas concretas sin libertad de ser espontánea. El interrogatorio implica un procedimiento rígido y mecánico que minimiza los resultados de la entrevista al desvirtuar la condición de intercambio, la espontaneidad e interacción y en consecuencia cierra la comunicación.

- **Consultiva:** Su objetivo prioritario es dar respuesta a una pregunta en relación a un tema específico como es la situación de hostigamiento y acoso sexual o laboral que vive la víctima. Su finalidad es concreta (orientar, investigar, acompañar, canalizar) y no implica un trabajo clínico posterior.
- **Semiestructurada:** El personal cuenta con un guión previo, contenido en el Formato de Expediente Único, que permite al mismo tiempo un cierto grado de libertad para proponer cuestiones adicionales durante la entrevista, sea ampliando la información, alterando el orden de las preguntas o la formulación de las mismas.
- **Sigue secuencia dialógica:** El eje central de la entrevista es el relato de la víctima, la función del personal es facilitar la comunicación, ampliar información con preguntas abiertas, puntualizar información a través de preguntas cerradas y redireccionar cuando es necesario. El objetivo final es lograr indagar todas las áreas de exploración dispuestas en el Formato de Expediente Único, procurando respetar, en la medida de lo posible, el orden que va siguiendo la víctima; esto significa que el personal recorre el instrumento en el orden que la víctima va relatando y regresa después a aquellas áreas que ésta aún no ha mencionado.

Fases de la entrevista

Toda entrevista (sea presencial o telefónica) tiene, de manera general, tres fases⁵³, que son importantes a seguir para asegurar un buen proceso de comunicación. Para cada una de estas fases es necesario que en todo momento el personal muestre las actitudes básicas antes mencionadas.

✓ Fase I. Mutuo conocimiento

Cuando es el primer contacto con la víctima el objetivo es que las personas se sitúen ante la otra persona como interlocutora; es una fase crucial pues las primeras intervenciones del personal serán definitorias para el establecimiento de un clima de confianza.

En esta fase suceden los *saludos y presentaciones*, no hay una forma ideal de hacerlo y comúnmente responde a los estilos personales de quien entrevista. No obstante en este primer momento, la víctima suele estar en un estado de ansiedad y preocupación elevado, por lo que se sugiere una actitud acogedora, cálida y empática, acompañada de fórmulas de cortesía.

Además, con el objetivo de crear una atmósfera de seguridad, disminuir el miedo y vergüenza, se realiza el *encuadre* mediante el cual se le hace saber que está en el lugar adecuado para hablar, donde no se le estigmatizará, que el acoso y hostigamiento sexual o laboral es algo que le sucede a muchas personas y que es inadmisibles en la institución.

⁵³ Maganto op. Cit.

También dentro del encuadre, con una lógica dialógica, se clarifican los objetivos de la entrevista, la forma en que se obtendrán dichos objetivos y el tiempo aproximado que se invertirá.

Si no es una entrevista de primera vez, se pueden omitir las presentaciones y el encuadre implica situar el momento del proceso en el que se está y por tanto el objetivo de la sesión de entrevista en curso.⁵⁴

✓ Fase II. Cuerpo de la entrevista o exploración

Es el momento en que la víctima expone su queja, formula sus dudas y/o solicita ayuda. El rol del personal para la atención es escuchar activamente, observar, registrar y preguntar adecuadamente para poder dar respuesta a la solicitud.

Se sugiere tener una secuencia de lo general (p.e. *“¿Puede indicarme cuál es la situación que está viviendo?”*) a lo particular (p.e. *“¿Desde cuándo comenzaron las conductas de hostigamiento hacia usted?”*) respecto de la situación de hostigamiento y acoso.

Asimismo es conveniente formular preguntas abiertas para permitir, al menos inicialmente, que la víctima se exprese con sus propias palabras, a su ritmo y en el orden que le resulte más cómodo.

⁵⁴ Ejemplo de encuadre:

“Sabemos que el hostigamiento y acoso son comunes en nuestra institución y queremos que eso no continúe... Estoy aquí para apoyarle... Vamos a tener aproximadamente una hora para hablar de su situación, lo que usted me cuente será confidencial, mi función será orientarle en las alternativas que tiene y no haremos nada que usted no desee...”

Las preguntas cerradas suelen ser contestadas con un monosílabo, se utilizan para confirmar información u obtener un dato específico, por ejemplo los datos de identificación de la víctima o de la persona agresora, datos específicos de los hechos.

✓ Fase III. Cierre de entrevista

Antes de despedirse es importante clarificar con la víctima qué es lo que continúa, los pasos a seguir. Si esto se ha hecho previamente durante la entrevista es suficiente con sólo recordarlo a manera de síntesis.

● **Procedimiento de atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral**

Cuando alguna persona considera que ha sido objeto de algún acto que puede ser considerado como hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de alguna persona empleada del INE, podrá acudir a los mecanismos de atención que el INE ha propuesto para ello.

Los mecanismos de atención que se disponen en el INE no limitarán ni condicionarán la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a cualquier otro mecanismo externo de atención de estos casos.

Una primera opción de contacto para solicitar apoyo y orientación por parte de una víctima sería el Buzón de Quejas. En este caso se deberá seguir el “Manual para el uso correcto del Buzón de Quejas y/o Denuncias”. Una vez que la queja sea orientada al área

correspondiente, el personal para la atención se pondrá en contacto con la víctima para iniciar el acercamiento previsto en este procedimiento.

Una segunda opción se refiere a la posibilidad de que la víctima busque hacer contacto de manera directa, a través de llamada telefónica o con visita al área donde se encuentra el personal de atención. Para ello es fundamental que cuando una persona considere haber sido víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de alguna persona empleada del INE, identifique la adscripción de la persona agresora para acudir al área que deba atender sus inquietudes:

- cuando la persona agresora pertenezca a la Rama Administrativa, la vía de contacto es la Subdirección de Relaciones y Programas Laborales de Dirección de Personal en la Dirección Ejecutiva de Administración, a los teléfonos (55)5728-2590 o al IP 372566, o a la dirección electrónica correspondiente.
- cuando el agresor o agresora pertenezca al Servicio Profesional Electoral, el contacto será la Subdirección de Normatividad e Incorporación en la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, a los teléfonos 5728-2644 o al IP 372644, o a la dirección electrónica correspondiente.

Una tercera opción, en caso de que la persona agredida decida presentar de manera directa una queja formal legal interna, deberá ser presentada ante la autoridad instructora correspondiente según los artículos 245 y 367 del Estatuto y atendiendo los requisitos fijados en los artículos 250 y 369 del mismo ordenamiento.

Cuando cualquier autoridad del INE tenga conocimiento o se presente ante ella una denuncia por estos hechos, deberá:

- Informar a la víctima sobre la política de ambientes laborales libres de violencia y de manera específica del presente protocolo, acercándole la información de la que se disponga, materiales didácticos y de difusión.
- Hacer hincapié en la existencia del procedimiento de atención para estos casos e incentivar que busque el contacto con el mismo, incluso, proporcionarle las condiciones necesarias para ello, si así lo desea.
- Indicar que ninguna de las decisiones que tome respecto de hacer o no una denuncia afectará negativamente su situación laboral o sobre posteriores determinaciones relativas a mecanismos de atención.

Cuando se trate de casos de la competencia de las y los titulares de las vocalías ejecutivas locales y distritales, en términos del artículo 367 del Estatuto, la Dirección Ejecutiva de Administración les brindará la asesoría y asistencia que requieran con personal especializado en la atención de HASL con perspectiva de género. Dicha Dirección establecerá criterios orientadores.

Las vocalías ejecutivas locales y distritales, en caso de situarse en algún supuesto de impedimento, como por ejemplo un conflicto de interés, deberán manifestar de manera inmediata dicho impedimento al Secretario Ejecutivo, a fin de que ejerza la facultad que le confiere el precepto antes invocado.

Cuando cualquier persona empleada del INE que tenga conocimiento de un acto de violencia laboral, deberá:

- Informar a la víctima sobre la política de ambientes laborales libres de violencia y de manera específica del presente protocolo, acercándole la información de la que se disponga, materiales didácticos y de difusión.
- Hacer hincapié en la existencia del procedimiento de atención para estos casos e incentivar que busque el contacto con el mismo, incluso, proporcionarle las condiciones necesarias para ello, si así lo desea.
- Si la persona presencié los actos, y decide o se le solicita testificar, sus declaraciones en calidad de testigo deberán ser objetivas, imparciales e independientes, narrando lo que presencié o lo que le conste. Como testigo, su declaración no podrá tener ninguna repercusión negativa en la relación laboral.

Una vez recibida una queja o denuncia, las autoridades instructoras deberán valorar el caso conforme a lo siguiente:

✓ **Medición de riesgo.**

Una vez diagnosticada la situación de la víctima, se debe medir el nivel de riesgo que puede estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes. Se pueden presentar tres niveles de riesgo:⁵⁵

- **Sin riesgo evidente.** Se identifica que las víctimas están viviendo una situación de violencia leve que no pone en

Solicitar medidas de aseguramiento de la víctima de acuerdo a la gravedad de la conducta perpetrada.

⁵⁵ Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, Documento de Trabajo. Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Cecilia Loria Saviñón, 2ª edic., CONACYT/Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pp. 102 y 103

riesgo su vida, su integridad física y/o emocional ni se compromete su estancia laboral, aun cuando no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.

- **Presencia de riesgo.** Se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica, asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida (laboral o sexual). Si la situación de afectación laboral ya se está presentando, es muy probable que el nivel de riesgo se acreciente por lo que es recomendable estar pendiente de la evolución de este tipo de casos.
- **Alto riesgo.** Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la vida de la víctima o su empleo; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata de espacios laborales.

✓ **Formación del expediente único.**

Una vez que la víctima ha manifestado expresamente estar en la disponibilidad de iniciar el o los trámites jurídicos necesarios, se le pedirá suscriba un formato en el que se contenga los compromisos que asume en el proceso de atención⁵⁶.

Elaborar un expediente único de la víctima que contenga su información en resguardo.

⁵⁶ Ver formato de Expediente Único en Anexo II.

El expediente que se forme con motivo de la atención será Único, se integrará con todos y cada uno de los datos relativos a la atención de la víctima; se pondrá en resguardo de un solo recinto y sólo tendrán acceso al mismo las personas que proporcionan la atención a la víctima, y en su caso quien dé continuidad a la misma o lo necesario para la instrucción y resolución del caso⁵⁷.

Se dejará constancia de la persona que, por motivos derivados de la propia atención, requiera sustraer del recinto el expediente, así como la fecha de tal evento.

En el expediente se recabarán todos los elementos inherentes al caso, desde la primera entrevista hasta que se ha concluido el mismo. Son de vital importancia, tanto que, desde la apertura se debe iniciar la conjunción de los elementos de prueba o la construcción de aquellos elementos que tengan como fin la convicción en la autoridad que dictará la resolución relativa, entre las que se destacan: la testimonial; la documental, tales como notas, fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de texto; la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica y cualquier otra que resulte idónea para acreditar los hechos imputables a la persona agresora.

El personal especializado a quien recurran las autoridades instructoras, verificará la debida suplencia en la deficiencia de la

⁵⁷ Existirán dos lugares con expedientes Únicos, la Dirección Ejecutiva de Administración y la Dirección del Servicio Profesional Electoral, ya que ambas podrían atender casos dependiendo de la pertenencia de la persona agresora al cuerpo que corresponda.

En caso de así solicitarlo la víctima, se puede pedir en calidad de préstamo el expediente único que existiera en la otra Dirección Ejecutiva.

Así mismo, en caso de que alguna de las direcciones ejecutivas cuente con información comprobada de algún agresor y sea de utilidad para un caso diferente, podrá ser solicitada y deberá proporcionarse a la brevedad, sin que se modifique el contenido de los expedientes en comento y atendiendo la confidencialidad del caso.

queja de las denuncias con base en HASL a fin de que no sea necesario que dichas autoridades soliciten mayores elementos o requieran la comparecencia de la víctima en carácter de denunciante.

Una vez iniciado el procedimiento disciplinario o administrativo, según corresponda, se tomará nota de su seguimiento en el Expediente Único.

Dentro del procedimiento formal legal interno se reconocen dos ámbitos básicos para la atención a las víctimas y la sanción de las personas agresoras, dependiendo de la pertenencia al cuerpo del servicio profesional electoral o a la rama administrativa por parte de la persona agresora.

● **Procedimiento disciplinario laboral.**

Procedimiento en el que por su naturaleza se puede llegar a la destitución de la persona agresora como sanción por la conducta cometida.

Procedimiento disciplinario al personal de carrera del INE.

Conforme al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

Corresponde a la eventual sanción de personal del Servicio Profesional Electoral del INE.

La Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral funge como autoridad instructora en el procedimiento disciplinario en contra de la o el servidor público de carrera denunciado por hostigamiento o

acoso sexual o laboral y corresponderá al Secretario Ejecutivo dictar la resolución relativa, previo dictamen de la Comisión del Servicio.

● **Procedimiento Administrativo**

Corresponde a la eventual sanción de personal administrativo del INE. La Dirección Ejecutiva de Administración actúa como autoridad instructora y resolutora si se trata del personal administrativo de órganos centrales del INE; la o el Vocal Ejecutivo Local correspondiente, tratándose de personal administrativo adscrito en órganos locales; y, la o el Vocal Ejecutivo Distrital correspondiente, tratándose de personal administrativo adscrito en órganos distritales.

En todo caso, son aplicables de manera supletoria: la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común y los principios generales de Derecho.

En ambos casos, el personal especializado en la atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá poner especial cuidado en:

- Que las quejas o denuncias que se presenten, cumplan con los requisitos formales de contenido⁵⁸ y estén apoyadas en elementos probatorios suficientes para establecer la probable existencia de la infracción y presumir la responsabilidad de la o el servidor público

Procedimiento administrativo al personal administrativo del INE.

Elementos importantes en el procedimiento disciplinario y administrativo interno del INE, en el marco de atención a víctimas.

⁵⁸ Conforme al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

denunciado⁵⁹. En su caso, apoyadas también en actas circunstanciadas de los hechos o cualquier otra prueba que pueda aportar la propia autoridad en la investigación exhaustiva, en suplencia de la deficiencia de la queja.

- Una vez admitida la queja o denuncia, que la persona denunciada sea notificada en los términos establecidos por el Estatuto.
- Que se señale fecha para la audiencia en la que deberá comparecer la persona denunciada, la más próxima posible y sin dilación alguna. Se deberá garantizar el derecho de audiencia para la persona denunciada.
- Se deberá garantizar el debido proceso para las partes involucradas.
- Que en los casos graves o cuando se pudiera entorpecer la investigación con la presencia de la persona denunciada, ésta sea suspendida temporalmente durante el tiempo necesario, sin afectación a sus condiciones laborales conforme lo establece el Estatuto.
- Que se dicten las medidas necesarias para la protección de la víctima, tanto en su integridad física y emocional, como en sus derechos laborales.
- Que las pruebas aportadas por la víctima tengan un desarrollo correcto en cuanto a su admisión, preparación y desahogo.

⁵⁹ En materia de HASL, las autoridades instructoras podrán considerar, entre las pruebas establecidas en el Estatuto, **la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica** y cualquier otra que resulte idónea para generar convicción en la autoridad que resuelva los hechos imputables a la persona agresora.

- Que se apliquen los razonamientos y argumentos existentes en Registro de Criterios Orientadores que resulten favorables a la víctima.
- Que la resolución que determine la responsabilidad de la o el servidor público denunciado, se emita sin dilación alguna.
- Que, para dictar la resolución respectiva, se considere:
 - La gravedad de la falta en que se incurra.
 - El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales de la persona infractora.
 - La intencionalidad con que realice la conducta indebida.
 - La reiteración o reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones de la persona infractora.
- Que la sanción que se imponga a la o el servidor público denunciado sea proporcional a la conducta desplegada en contra de la víctima. También, que sea suficiente y costosa, para inhibir definitivamente este tipo de conductas.
- Que se dicten las medidas para la corrección o remedio inmediato de la infracción cometida, lo que entraña una forma de reparar el daño causado a la víctima.⁶⁰
- Que en materia de violencia por razón de género no se busque la conciliación entre las partes.

⁶⁰ De conformidad con lo establecido por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

- Que los derechos humanos de la víctima prevalezcan en todo momento.
- Que se aplique la legislación supletoria a la materia, en caso de ser en beneficio de la víctima.
- Para efectos de lograr lo anterior, las autoridades instructoras y resolutoras procurarán hacer mayor uso de sus facultades para mejor proveer y dar mayor celeridad en las actuaciones y resolución de estos casos, sin afectar los plazos establecidos en favor de quienes sean sujetos de los procedimientos.
- Que el razonamiento tenga perspectiva de género y funcione bajo el principio pro persona.

El personal especializado en la atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá poner especial cuidado en que:

- Desde que se inicia el procedimiento de atención a la víctima se detecte que se trata de una conducta grave, se lleven a cabo todas las acciones tendientes para que la persona agresora sea sancionada con la destitución de su cargo⁶¹.
- Por lo que hace a la víctima, siempre se respeten los derechos laborales de las personas involucradas y para el caso de que derivado de la conducta desplegada por la persona agresora resulte con una incapacidad temporal,

⁶¹ Ídem.

sea restituida en su puesto, en igualdad de circunstancias al momento del evento.

Cuando el personal para la atención de estos casos se encuentre en el proceso de entrevistas, de integración del expediente o en el de determinación de la sanción, deberá actuar con perspectiva de género y tomando en cuenta el principio pro persona.

Lista de verificación.

A continuación se retoman del “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad”⁶² algunos puntos que pueden ser de utilidad como lista de verificación en este proceso.

A) Al conocer el caso y previo a determinar una vía de atención por parte de la víctima:

- Revisar si proceden medidas de protección para la víctima,
- Revisar si es necesario canalizar a algún servicio especializado (médico, jurídico o psicológico) a la víctima.

B) Para la admisión de la vía de atención:

- Analizar el asunto de acuerdo con los postulados de la perspectiva de género y el principio pro persona.

⁶² “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad”; Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2013, Pp. 157.

C) Respeto a los sujetos involucrados:

- ✓ Identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder y a la persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad o de desigualdad formal, material y/o estructural.
- ✓ Aplicar un escrutinio en casos en los que estén involucradas categorías sospechosas como sexo, género y/o preferencia/orientación sexual.
- ✓ Presta particular atención a los casos donde confluyan dos categorías sospechosas como sexo y raza, sumados a ciertos contextos como contratación temporal.

D) Respeto de la instrucción y análisis del caso:

- ✓ Se debe suplir la deficiencia de la queja atendiendo que la autoridad deberá realizar una recopilación exhaustiva de los elementos probatorios que se tengan dentro de la propia institución y cualquier otro que se considere necesario.
- ✓ Se deberán interpretar los hechos y pruebas sin estereotipos discriminatorios y de acuerdo con el contexto de desigualdad verificado.

E) Respeto al derecho aplicable en la resolución del caso

- ✓ Aplicar los estándares de derechos humanos, así como los principios constitucionales de universalidad, indivisibilidad, interdependencia, progresividad y pro persona.

- ✓ Cuestionar la pretendida neutralidad de la norma a fin de evaluar los impactos diferenciados en su aplicación.
- ✓ Verificar la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de las personas involucradas y de la autoridad y determinar la manera de combatirlos por medio de la resolución.
- ✓ Establecer el marco normativo aplicable conforme al control de constitucionalidad y convencionalidad.
- ✓ Argumentar de tal manera que la resolución se haga cargo de las desigualdades detectadas.
- ✓ Usar lenguaje incluyente y no invisibilizador.
- ✓ En la medida de lo posible, fijar criterios orientadores con la argumentación y sentido de la resolución.

● **Canalización de víctimas a instituciones especializadas**⁶³

El personal, en todo momento, deberá proporcionar a las víctimas por hostigamiento o acoso sexual o laboral la asesoría 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 el mismo sentido, en caso de requerir la canalización para atención especializada médica, psicológica o jurídica, se deberá

⁶³ Ver anexo III Flujograma del proceso atención integral.

solicitar a la instancia administrativa correspondiente dentro del INE tal canalización.

En caso de que la víctima decida acudir a una instancia de atención médica o psicológica, se elaborará un Oficio de Canalización dirigido a la institución que corresponda. Asimismo, se deberá informar a la víctima la ubicación física de la institución y los horarios de atención así como el alcance del servicio profesional que se va a solicitar.

Se dejará a la víctima abierta la posibilidad de solicitar de nueva cuenta el servicio de atención, en cualquier momento que lo requiera.

Se tomará nota en el Expediente Único respectivo, a qué institución o dependencia de gobierno se canalizó a la víctima, con una breve exposición de los motivos por los cuales se llegó a esa resolución.

La canalización podrá llevarse a cabo en cualquier momento que así lo solicite la víctima o que así lo considere adecuado el personal para la atención y sea aceptado por la víctima.

● **Casos del personal de compañías subrogadas, proveedores de servicios profesionales, personas que participan en el Proceso Electoral Federal.**

Derivado de las relaciones cotidianas entre el personal del Instituto con personal subrogado, proveedores de servicios o personas que participan en el Proceso Electoral Federal, como lo pueden ser las y los consejeros electorales locales y distritales y representantes de

partidos políticos, pueden surgir casos de HASL por parte del personal del INE. Por tal razón, si la persona agresora es personal del INE, la víctima podrá acudir al procedimiento de atención laboral interno, sin menoscabo de alguna otra vía, y deberá ser atendido con el protocolo dispuesto.

Responsabilidad de las y los servidores públicos

Entre los tipos de responsabilidad en la que pueden incurrir las y los servidores públicos que, en forma directa o indirecta, tienen funciones o atribuciones relacionadas con la atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral están las de carácter laboral y administrativa.

● **Ámbito laboral**

Conforme al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral:⁶⁴

El personal del Instituto tiene, entre otros, como deberes relacionados con la atención a víctimas, los siguientes:

- Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad.
- Cumplir con eficiencia y eficacia todas las funciones que se le confieran.
- Desarrollar sus actividades en el lugar y área de adscripción que determinen las autoridades del Instituto.
- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de las personas que funjan como superiores jerárquicos.
- Proporcionar a las autoridades correspondientes los datos personales que, para efectos de su relación jurídica con el Instituto, se soliciten, especialmente a aquéllas que conozcan de atención a víctima, en cualquiera de sus

Deberes de las y los servidores del INE conforme a su Estatuto.

⁶⁴ Artículos 444 y 445 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

ámbitos; presentar la documentación comprobatoria que corresponda, así como comunicar oportunamente cualquier cambio sobre dicha información.

- Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios establecidos, a efecto de llevar a cabo las diligencias necesarias para la atención a víctimas.
- Representar al Instituto en programas y proyectos que lleve a cabo con otras instituciones, de conformidad con los convenios que para el efecto se celebren.
- Cumplir las comisiones de trabajo que por necesidades del Instituto se le encomienden, por oficio, en lugar y área distintos al de su adscripción.
- Proporcionar, en su caso, la información y documentación necesarias a la persona que se designe para suplirlo en sus ausencias ante el Instituto.
- Conducirse con rectitud y respeto ante las personas que fungen como sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tengan relación en razón de su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto.
- Cuidar la documentación e información que tenga bajo su responsabilidad, e impedir su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento, difusión o inutilización indebidos.
- Conducirse con verdad y rectitud ante cualquier autoridad por la que sea requerido.
- Guardar reserva de los asuntos de los que tenga conocimiento con motivo de su trabajo.

Responsabilidades
conforme al
Estatuto del
Servicio
Profesional
Electoral y del
Personal del INE.

- Observar y hacer cumplir las disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (hoy Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales), del propio Estatuto, reglamentos, los Acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto.
- Abstenerse de tener actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la del personal del Instituto o la de terceras personas que por cualquier motivo se encuentren en sus instalaciones, así como de los bienes al cuidado o propiedad del Instituto; alterar, destruir, ocultar o falsificar indebidamente documentos, comprobantes y controles del Instituto; no cumplir con las actividades para las que haya solicitado disponibilidad; realizar actos que tengan como propósito hostigar, intimidar o perturbar a las personas que fungen como sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados en el ámbito laboral; llevar a cabo cualquier acto discriminatorio o de hostigamiento sexual o cualquier acto que implique sujeción o sumisión a algún órgano o ente externo, en detrimento de los principios rectores del Instituto.

● **Ámbito administrativo**

En la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales se identifica como servidora o servidor público, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto Nacional Electoral; y pudieran resultar responsables, por determinación de la autoridad administrativa competente, las personas que atiendan víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, por las siguientes cuestiones:

- Actuar con notoria negligencia, ineptitud o descuido en el desempeño en sus funciones o labores.
- Abstenerse de preservar los principios que rigen el funcionamiento del Instituto Nacional Electoral en el desempeño de sus labores.
- Abstenerse de observar las obligaciones que derivan, en lo conducente, contenidas del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, de las que se destacan:
 - Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.
 - Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos.

Es una falta grave de las y los servidores públicos No preservar los principios rectores del INE

- Utilizar los recursos que tengan asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos.
- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos.
- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.
- Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a las posibles quejas o quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de quejas o denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten.

Sanciones a las y los servidores públicos

Al igual que las responsabilidades de las y los servidores públicos, las sanciones previstas para estos por el incumplimiento a las mismas, las encontramos, entre otros, en los ámbitos laboral y administrativo, por lo que no existe una sanción determinada, sino determinable, de acuerdo a las circunstancias de cada caso en concreto.

● **Ámbito administrativo**

En este rubro, es de destacarse que conforme a la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, se considerará como una falta grave el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 479, párrafo 1, inciso g) de la propia Ley, en el que se establece como causa de responsabilidad de las y los servidores públicos que no preserven los principios que rigen el funcionamiento del Instituto Federal Electoral en el desempeño de sus labores.

En el artículo 483, párrafo 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales se contemplan las siguientes sanciones:

- Apercibimiento público o privado.
- Amonestación privada o pública.
- Sanción económica.
- Suspensión.
- Destitución del puesto.
- Inhabilitación temporal, hasta por cinco años para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Sanciones al personal del INE en el ámbito administrativo.

● **Ámbito laboral**

Se destaca el principio establecido en el artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral: *Entre el personal del Instituto se promoverá la no discriminación, la rendición de cuentas, la equidad laboral y la cultura democrática*; por lo que, se estima que inobservar este principio pudiera considerarse grave.

En el citado ordenamiento se tienen dos supuestos para la aplicación de las sanciones relativas, en cuanto al personal del Servicio y en cuanto al personal administrativo; sin embargo, en ambos casos las sanciones equivalen a:

- Amonestación, consistente en la advertencia escrita al personal para evite reiterar la conducta indebida en que incurrió con el apercibimiento que para el caso de reincidencia se aplicará una sanción más severa.
- Suspensión, la cual será temporal y sin goce de sueldo y no podrá exceder de ciento veinte días naturales.
- Destitución del puesto o cargo.
- Multa, en una cantidad que puede equivaler hasta tres meses de salario integrado de la persona sancionada, y se aplicará en aquellos casos en que se genere un daño o perjuicio al Instituto.

Sanciones al personal del INE en el ámbito laboral.

Seguimiento a los casos atendidos

Con el seguimiento de los casos atendidos en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, dentro del INE se permitirá no sólo evaluar la calidad de la atención proporcionada a las víctimas por quien ofrece la atención así como por la UTIGyND⁶⁵ y el Comité, sino también, la sistematización de aquellos datos que permitan visibilizar la realidad del impacto derivado de esas conductas.

Importancia de la sistematización de datos en el rubro de atención a víctimas.

A efecto de medir si se alcanzaron los objetivos del presente protocolo, una vez iniciado el o los procedimientos correspondientes, las personas encargadas de prestar atención a las víctimas tomarán nota de su seguimiento en una cédula de registro⁶⁶ que se recopilará en un Banco de Datos y de la cual deberá constar una copia en el Expediente Único. En dicha cédula deberá constar el nombre de la persona responsable de las acciones ejercitadas y la mención de todas las actuaciones que se lleven a cabo durante la prestación de la atención hasta su conclusión.

El seguimiento del caso debe registrarse en el Expediente Único de la víctima.

Además del banco de datos, las personas que brinden atención a víctimas, generarán un reporte mensual que se hará de conocimiento de la UTIGyND, así como de la Junta General Ejecutiva trimestralmente, que contenga como mínimo:

Medición cuantitativa de la atención a víctimas.

- Número total de víctimas atendidas por sexo, edad, nivel de escolaridad y ocupación dentro del Instituto.
- En los casos de violencia por razón de género , tipos y modalidades de violencia atendidas.
- Número de víctimas que únicamente recibieron asesoría.

⁶⁵ En colaboración con la DESPE, la DEA y la DJ, la UTIGyND podrá participar en el seguimiento y evaluación del protocolo para hacer propuestas de mejoras en los procedimientos.

⁶⁶ Ver formatos en Anexo II.

- Número de víctimas canalizadas a otra institución.

También, se proporcionará a las víctimas un formato en el que se les cuestione sobre la atención recibida, y que deberá contener como mínimo⁶⁷:

1. Entrevista para evaluación de la atención.⁶⁸

- Percepción acerca de la atención: ¿considera que la atención que ha recibido está siendo útil para usted? Sí o no ¿por qué?
- Ruta Crítica: ¿le han proporcionado información útil que le permita tomar decisiones sobre su situación? En caso afirmativo ¿qué tipo de información y que decisiones ha podido tomar?
- Medidas de protección ¿Ha solicitado medidas de protección? En caso afirmativo ¿se la han proporcionado?

Medición sobre la percepción de la víctima en cuanto a la calidad de la atención que le fue brindada.

Por su parte, las personas que proporcionen la atención a víctimas, deberán realizar una evaluación sobre la actuación de las y los titulares de las diferentes instancias ante las que se haya acudido.

2. Evaluación cualitativa del servicio prestado.

- Instituciones que prestan servicio: ¿con cuáles instituciones se ha podido establecer una red de apoyo efectiva?

Medición cualitativa de la atención a víctimas.

⁶⁷ Ver Anexo IV

⁶⁸ Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, Documento de Trabajo. Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” Cecilia Loria Saviñón”, 2ª edic., CONACYT/Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 2011, p.370

- Medidas de protección internas: Número de órdenes de protección solicitadas y cuántas de ellas efectivamente fueron concedidas por la autoridad competente.
- Sanción: Número de casos en los que se emitió una resolución condenatoria a la persona agresora, en cualquiera de las instancias ante las que se haya acudido.

Con la conjunción de toda la información recabada, tanto la del Banco de Datos, como la obtenida de las encuestas realizadas, el Comité bajo la coordinación de la Unidad, en forma trimestral realizará una evaluación sobre:

- Si han resultado pertinentes las acciones ejercidas en el ámbito de prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral, si se requiere reforzar o ampliar las mismas y en su caso, cuáles han sido las más efectivas.
- Si ha sido acertada la forma establecida para realizar la queja o denuncia por parte de las víctimas.
- Si la atención proporcionada a víctimas ha sido la adecuada.
- Si se han disminuido los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia laboral.
- Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia sexual.

Evaluación de la información recabada en el seguimiento a los casos atendidos.

Derivado de lo anterior, se podrán proponer modificaciones para la atención de áreas de oportunidad y reforzamiento de buenas prácticas.

Guía básica para brindar contención emocional a víctimas en estado de crisis

La contención emocional es poder ayudar a la víctima emocionalmente a sentirse nuevamente tranquila y con confianza en sus propias capacidades para continuar la vida, respetando su propio ritmo y espacio. El objetivo de la contención es brindar la orientación necesaria para que la víctima pueda organizar sus ideas sobre la situación que está viviendo y clarifique las acciones a seguir en el corto plazo⁶⁹. Para brindar la contención emocional se requiere desplegar las actitudes básicas humanistas planteadas en este protocolo: aceptación, empatía, contacto y calidez. Además se necesita garantizar la confidencialidad y contar con una red de servicios y recursos comunitarios para que en caso de necesitarse se pueda canalizar a la víctima. Ante la angustia que provoca ver a la otra persona en crisis, las personas responsables de atenderla suelen tener acciones o actitudes que lejos de ayudar, obstaculizan la ayuda.

Lo que se debe evitar

- Minimizar lo que la persona está narrando al decir frases como *“No le tome importancia”, “Por favor ya no llore”, “¡Vamos a calmarnos!”*
- Empobrecerla emocionalmente al decir frases como *“Pobre de usted”*.

⁶⁹ FERRÁN Lorente. *Asistencia psicológica a víctimas. Psicología para bomberos y profesionales de las Emergencias*. Madrid: Arán. 2008

- Colocarse ante la víctima como alguien que le está haciendo el favor de ayudarla, decidir por ella, o condicionar la ayuda. *“Si usted no quiere decirme que le pasó yo no puedo hacer nada”, “Lo que vamos a hacer es ir al departamento de jurídico para que narre los hechos”*
- Entablar el diálogo a manera de interrogatorio y con un despliegue de términos técnicos.
- Fomentar en la víctima que recibir la ayuda que solicita es muy tardado y tal vez no se logre nada, y que lo mejor es desistir y volver a su lugar de trabajo⁷⁰. O por el contrario dar un mensaje de que las cosas se arreglarán con facilidad.

Claves básicas para brindar contención⁷¹

1. Identificarse y comunicar el objetivo de la función del personal especializado. Que la víctima conozca a la persona que le brinda la atención y su interés por brindarle ayuda. *“Estamos para ayudarle, usted no está sola” “Confíe en nosotros, le podemos ayudar” “Su seguridad es muy importante”*

2. Realizar contacto psicológico. Implica entrar en “sintonía” con los sentimientos y necesidades de la persona durante su crisis, por lo que se requiere escuchar cómo visualiza ella la situación. Se le

⁷⁰ ARCHUNDIA Virginia. *Herramientas para la contención emocional en situaciones de violación a derechos humanos*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. 2011

⁷¹ Basado en el Modelo de Primeros Auxilios Psicológicos de Slaikeu. Ver Slaikeu Karl (1984): *Intervención en crisis. Manual para práctica e investigación*. El Manual Moderno: México.

invita a hablar sobre los hechos y a que exprese sus emociones.
“Dígame le escucho, estoy aquí para ayudarle”

La tarea de quien orienta es reconocer los sentimientos de la víctima y responder de manera tranquila y empática. Para este objetivo pueden ayudar frases como: *“Si la comprendo bien, creo entender que usted siente...”* *“No se preocupe por llorar, es una situación difícil y es comprensible que se sienta así ...”*

Cuando las personas en crisis se sienten escuchadas, aceptadas y ven aprobados sus sentimientos de ira, temor o tristeza, conduce a una disminución de la intensidad emocional y posibilita reorientar la energía hacia la solución del problema.

3. Analizar las dimensiones del problema en tres momentos.

Indagar qué sucedió: a) antes del evento de violencia crítico. b) Durante el evento *“qué sucedió, cómo se siente, qué piensa, qué puede hacer”*, tratando de identificar tanto las fortalezas como la existencia de personas que pueden apoyarla y las debilidades como el que no cuente con pruebas sólidas. c) Indagar sobre el futuro riesgo (por ejemplo una nueva agresión o la inminencia de represalias laborales) y prepararse para soluciones inmediatas; se comienza con conflictos que requieren solución inmediata. La función es ayudarle a la persona a priorizar los problemas, ya que la crisis coloca a las personas en un estado de confusión queriendo resolver todos los problemas a la vez motivo por el cual se siente abrumada. *“De todas estas dificultades que me platica, ¿cuál considera que sería más importante resolver primero?”* *“¿cuál o cuáles serían de mayor urgencia?”* *“Todos esos problemas son importantes ¿cuál podría dejar para atender después?”*

4. Sondar posibles soluciones. Identificar un rango de soluciones alternativas para las necesidades inmediatas como para las que pueda dejarse para después. La función de quien orienta es indagar por pasos, primero saber qué se ha intentado, para después en un segundo momento apoyarla en que encuentre alternativas. Se deben analizar los pros y los contras de cada solución y analizarlos de acuerdo a lo que es más inmediato resolver y orientando a reflexionar sobre su seguridad. Para poder dar una buena orientación en este punto, es necesario conocer los recursos o servicios confiables y profesionales disponibles en la comunidad.

5. Iniciar pasos concretos. Es ayudar a la persona a ejecutar alguna acción concreta que ella decida. El objetivo es pequeño, no es más que dar el paso más próximo (por pequeño que parezca), como agendar la siguiente cita, elaborar una lista de las posibles pruebas con que cuenta la víctima.

6. Verificar el progreso. El objetivo es que se pueda completar el circuito de retroalimentación e implica verificar si la solución inmediata fue apropiada o no, mediante una llamada o una cita posterior. En caso de que la solución definida no haya tenido el efecto esperado se regresa a analizar las dimensiones del problema y se inicia todo el circuito.

Conocer y utilizar una herramienta como la contención emocional puede hacer la diferencia para quien apoya a la víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral se convierta en parte de la solución a un problema tan complejo como la violencia.

FORMATO EXPEDIENTE ÚNICO

Fecha:

Folio:

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre:

Edad:

Sexo:

Puesto:

Área:

Teléfonos:

Correo electrónico:

Nombre de la o del jefe inmediato:

Cargo de la o del jefe inmediato:

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre:

Edad:

Sexo:

Puesto:

Área:

Teléfonos:

Correo electrónico:

Nombre de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:

Cargo de la o del jefe inmediato de la persona probablemente responsable:

DETALLES DE LA QUEJA O DENUNCIA

Señalar con una x

- **Frecuencia con la que han sucedido los hechos**

Una vez () Varias veces, esporádicamente ()

De manera continua hasta la fecha actual ()

- **En caso de haber sido una sola vez, precisarlo**

Fecha: Hora:

Lugar:

- **En caso de haber sido varias veces, describir el período aproximado en el que ha sido víctima del hostigamiento y/o acoso.**

- **La actitud de la persona que le hostigó/acosó fue:**

Abierta y clara () Amenazante () Insinuante o sutil ()

- **La reacción de usted fue:**

Ignorar () Confrontar ()

Otra

- **Cuando sucedieron los hechos:**

Nadie más los presencié () Lo presencié una persona ()

Los presenciaron varias personas ()

- **En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos, proporcione sus nombres y cargos, si es parte del personal del INE, en caso contrario, señalar nombre y número telefónico para su localización.**

- **Cambios que se dieron en su situación laboral después de los hechos**

Sigue igual () Tensión, estrés e incomodidad en área de trabajo ()

Le cambiaron de área ()

Otra _____

- **¿Le comunicó los hechos a alguien más aparte del Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral? Señalar a quién o a quienes**

- **¿Ha denunciado anteriormente la conducta?**

Si () No ()

- **En su caso, explique (ante qué autoridad y en qué fecha).**

- **Nivel jerárquico de la persona acusada con respecto al suyo.**

Nivel superior ()

Igual nivel ()

Nivel inferior ()

Otro _____

- **¿La persona acusada trabaja directamente con usted?**

Sí ()

No ()

Algunas veces ()

- **¿Ha puesto en conocimiento del suceso a su jefa/e inmediato? (en caso de que éste no sea la persona acusada)**

Sí ()

No ()

- **¿La persona denunciada es su jefa/e inmediato?**

Sí ()

No ()

- **Para dar fundamento a los hechos se cuenta con**

Ninguna prueba ()

Documentos de respaldo ()

Fotografías ()

Testigos ()

Correos electrónicos ()

Notas ()

Videos ()

Otros

II. ACUERDOS EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

- I. Con la finalidad de obtener mejores resultados en mi proceso jurídico, es necesario que toda la información que proporcione sea clara y veraz.
- II. Presentaré todos los documentos que se me requieran para llevar a cabo el procedimiento.
- III. Una parte fundamental en el desarrollo de mi trámite jurídico es el periodo de preparación y desahogo de pruebas, por lo tanto, deberé estar atento/a a ello.
- IV. En caso de decidir suspender el trámite, deberé dar aviso a quien recibió mi queja o denuncia.
- V. Estoy enterado/a de que este servicio es de carácter temporal, motivo por el cual debo solicitar información sobre la fecha de conclusión del mismo y la dinámica a seguir para la continuidad del procedimiento.

FIRMAS

Nombre y firma de la víctima, quien presenta la queja

Nombre y firma del/la responsable del quien atendió a la víctima

Nombre y firma
(Personal quien funja como testigo)

IV. FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO

FOLIO:

- **Conducta denunciada**

- **Fecha de la queja o denuncia:**

Nombre de la víctima

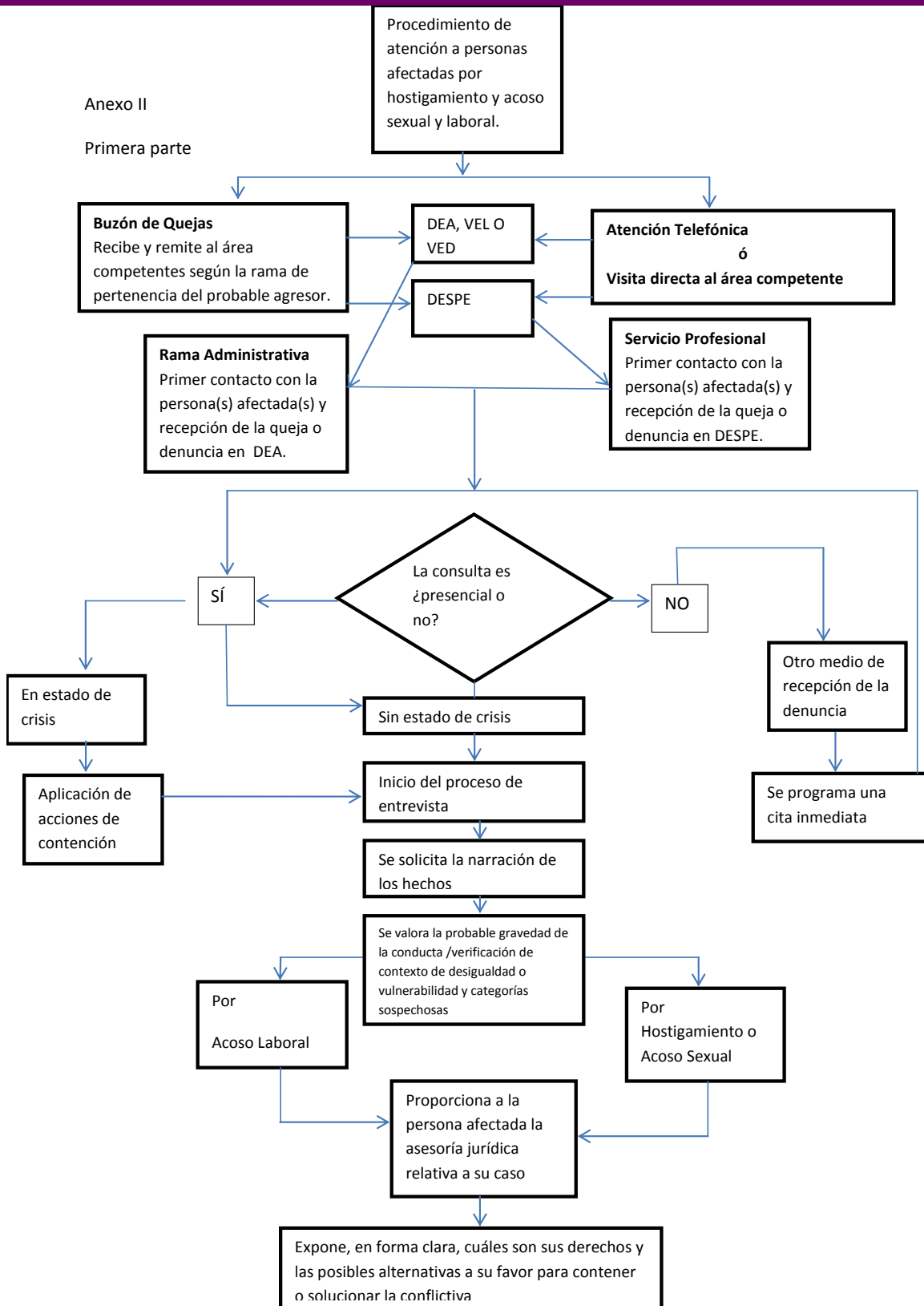
Nombre de la persona acusada

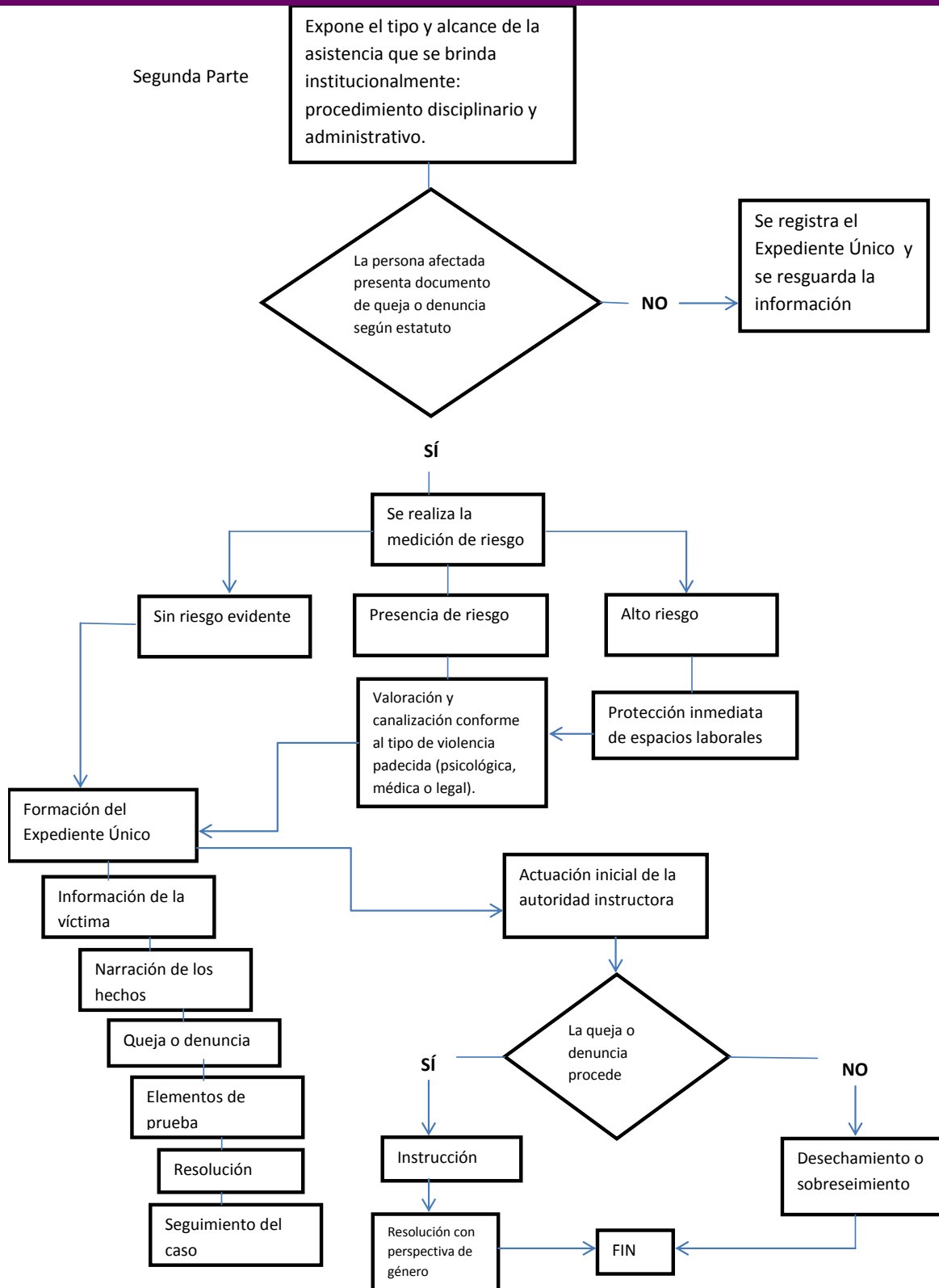
Nombre de la persona responsable de la atención



Anexo II

Primera parte





Cuestionario de Satisfacción de los Servicios de Atención

Nombre:

Persona que la atendió:

Fecha: Lugar:

Por favor ayúdenos a mejorar nuestra labor contestando algunas preguntas acerca de los servicios de atención que ha recibido. Estamos interesadas/os en recibir sus opiniones. Por favor conteste todas las preguntas señalando con una X la respuesta elegida.

1. ¿Cómo calificaría la calidad de la atención que ha recibido?

Excelente Buena Regular Mala

2. ¿Encontró la clase de atención que necesitaba?

No Sí, parcialmente Sí, en general Sí, totalmente

3. ¿En qué medida nuestro servicio de atención ha satisfecho sus necesidades?

Totalmente Parcialmente Ninguna

4. ¿Si una compañera o compañero necesitara una ayuda similar ¿le recomendaría que se acercara a recibir nuestro servicio de atención?

No Probablemente no Probablemente sí Sí

5. ¿En qué medida está satisfecho con el tipo de ayuda recibida?

Mucho Poco Nada

6. ¿Le ha ayudado la atención recibida para hacer frente a los problemas que originaron su acercamiento a este servicio?

Mucho Poco Nada

7. El tiempo en que se resolvió el problema, en su caso, fue:

Muy corto Corto Largo Muy Largo

COMENTARIOS:

Acoso Sexual:

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, relacionado con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso laboral:

Cualquier conducta intencional, sobre una persona, que tenga como objetivo causar daño y afecte el empleo, sus términos y condiciones, oportunidades laborales, ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, y cualquier otra análoga.

Es el conjunto de los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo de trabajo

Agresor o agresora:

Cualquier persona que despliegue una conducta que afecte en forma dolosa la esfera sexual y/o laboral de otra, con el ánimo de causar daño o de obtener un beneficio sexual o laboral.

Atención Integral:

Forma en la que se ha de atender a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, tanto en el ámbito jurídico, psicológico y médico; con perspectiva de género, fundamentada en un marco de derechos humanos y desde un enfoque humanista.

Categorías sospechosas:

Las categorías sospechosas son sexo, género, preferencias/orientaciones sexuales, la edad, las discapacidades, antecedentes de discapacidad, consecuencias de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, el estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Esta enumeración de ningún modo es limitativa.

Compañía subrogada:

Cualquier persona, física o moral, que funge como patrón y responsable de la relación laboral con aquellas personas que laboran dentro de las instalaciones del Instituto Federal Electoral, en los espacios de limpieza y vigilancia y con las que no existe relación de subordinación con el propio Instituto.

Construcción ciudadana:

Proceso a través del cual las personas se van apropiando de conocimientos indispensables para el uso responsable de la ciudadanía.

Contención emocional:

La implementación de medidas para tranquilizar y devolver la confianza a la persona que se encuentra afectada emocionalmente.

Convención Belém Do Pará:

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999. Se identifica la violencia física, sexual y psicológica en contra de las mujeres y se fijan las bases para que los Estados parte la prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen.

CEDAW:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Adoptada el 18 de diciembre de 1979 en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. En México se publicó en Diario Oficial de la Federación el 9 de enero 1981 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Instrumento que está enfocado específicamente a combatir la discriminación contra las mujeres.

Derechos Humanos:

Atributos, facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social y cultural, adscritos a la dignidad humana y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de su fundamento jurídico y filosófico, los derechos humanos son imprescriptibles, universales, indivisibles, inherentes a las personas, integrales, dinámicos, históricos e inalienables.

Discriminar:

Hacer distinción de personas por su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico o social, escolaridad, capacidades diferentes, nacionalidad, actividad profesional, orientación o preferencia sexual o de cualquier otra diferencia, que deriva en la afectación o anulación de sus derechos humanos.

Delito:

Acto u omisión que sancionan las leyes penales.

Empatía:

Comprensión a la víctima en sus preocupaciones cognitivas y emocionales, con la capacidad de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible. Supone ponerse en el lugar de la otra persona, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.

Empoderamiento de las mujeres:

Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Encuadre:

Dentro de una entrevista, situar el momento del proceso en el que se está y por tanto el objetivo de la sesión en curso.

Equidad de género:

Principio ético y político, con soporte jurídico y de relaciones económicas; implica sistemas de creencias y conceptos donde se reconocen la pluralidad y diversidad de las personas y los grupos, pero sin que éstas impliquen relaciones asimétricas, de explotación, subordinación o invisibilización.

Estereotipo:

Imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de las personas que forman parte de esa comunidad.

Expediente único:

Documento que se forma con motivo de la atención a la víctima, con todos y cada uno de los datos relativos a su atención, desde la entrevista, las acciones que han de ejercitarse y las instancias respectivas, los elementos de prueba con que se cuenta, el desarrollo del o los procedimientos que se inicien hasta su conclusión; o en su caso, la canalización de la víctima a la autoridad competente para conocer de su caso. También, deben constar los alcances de la atención en el marco legal, los compromisos que asume la víctima y el seguimiento cualitativo de la atención brindada.

Garantía de no repetición:

Es la seguridad que se debe prestar a las víctimas y a la sociedad de que la conducta antisocial que se perpetró no volverá a ocurrir en el futuro. Si bien el derecho a conocer la verdad, al acceso a la justicia y a la reparación del daño, pueden ayudar a que las conductas no se vuelvan a repetir, esta garantía exige que para que se cumpla su fin se creen instituciones específicas.

Género:

Aspectos simbólicos, culturales, arbitrarios, de la identificación-producción de los comportamientos, deseos, nombres, que se designan femenino o masculino.

Hostigamiento sexual:

Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad:

Implica que los intereses de cada persona importan de igual modo.

Medidas cautelares:

Resoluciones necesarias para salvaguardar la integridad física y psíquica de las personas víctimas de cualquier tipo y modalidad de violencia y que encuentran su fundamento y se pueden dictar dentro de un procedimiento interno disciplinario.

Misoginia:

Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Mobbing:

Tipo de violencia que implica agresiones psicológicas generadas por una persona o grupo de personas dirigidas de manera sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo con la intención de intimidar, hostigar o perturbar a la víctima, hasta lograr el abandono de la fuente de trabajo.

Órdenes de protección:

Actos de urgente cumplimiento en función del interés superior de la víctima y son de manera fundamental precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente para que conozca los hechos probables de la violencia por razón de género contra las mujeres.

Patrones socioculturales:

Costumbres, hábitos o tradiciones. La cultura es aquella unión de elementos materiales e inmateriales que determinan en su conjunto el modo de vida de una comunidad, y que incluye técnicas, pautas sociales, lenguaje, sistemas sociales, económicos, políticos y religiosos. Como pautas sociales entendemos a la moral, las creencias, costumbres y toda la serie de hábitos que las personas adquieren en tanto forman parte de una sociedad.

Perspectiva de género:

Enfoque analítico y metodológico que tiene como fundamento la teoría de género, en la que se visualiza a hombres y mujeres en tanto sujetos históricos, contruidos socialmente, producto de una organización social determinada.

Prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral:

Anticipar y evitar la generación de conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual o laboral con el objetivo de eliminar el número de casos en la institución.

Querrela:

Acusación ante juez o tribunal competente, con que se ejecuta en forma solemne y como parte en el proceso la acción penal contra las personas responsables de la comisión de un delito.

Reparación del daño:

Derecho que tiene la víctima de solicitar el restablecimiento del orden jurídico perturbado y la garantía de no repetición, que se traduce en una obligación a cargo de la persona que lesionó sus derechos para compensarle o resarcirle en lo económico, en términos de la legislación aplicable.

Re victimizar:

Acción negativa consistente en multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

Sexo:

Corresponde a las diferencias biológicas y físicas entre mujeres y hombres; serie de elementos naturales (genéticos, cromosómicos, hormonales, gonadales, órganos sexuales externos pélvicos, caracteres secundarios).

Teoría de Género:

Marco conceptual que permite comprender la producción social de las diferencias entre hombres y mujeres; así como sus pluralidades.

Víctima:

Aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

Violencia por razón de género:

Cualquier acto perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona, y basado en diferencias (de género) sociales adscritas entre varones y hembras.

Violencia laboral y docente:

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

Violencia Institucional:

Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia sexual:

Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

- ◉ ACEVEDO Alejandro y LÓPEZ Alba Florencia, El proceso de la entrevista: conceptos y modelos, Editorial Limusa, 1988.
- ◉ BERMUDEZ, Gabriela, García Carreño, Zoraida. El Acoso Laboral y la Seguridad Social México- España, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de Morelos, México, 2012.
- ◉ EGAN, Gerard, El orientador experto: un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal. Manual de entrenamiento. California, Wadsworth International, 1982.
- ◉ EGAN Gerard (op cit) y Pallarés, M., Técnicas de grupo para educadores, Madrid, ICCE, 1980.
- ◉ Estrategia Integral para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual, así como todas las formas de Discriminación en el IFE.
- ◉ MAGANTO Carmen y CRUZ Soledad, “La entrevista psicológica”, en Carmen Moreno, Ejercicios prácticos de evaluación psicológica: concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia. España, 2003.
- ◉ NAHOUM Charles, La entrevista psicológica. Buenos Aires, Ed. Kapelusz, 1958.
- ◉ Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia “Cecilia Loria Saviñón”, Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, 2ª Edic., Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM- CONACYT, México, 2011.
- ◉ PERNAS Begoña, et al., El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2000.
- ◉ “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad”; Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2013, Pp. 58

- ◉ RAMOS, Luciana, “Reflexiones para la comprensión de la salud mental de la mujer maltratada por su pareja íntima” en La Ventana, número 16, México, 2002.
- ◉ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda Edición, Madrid, 2002.
- ◉ Estudio a fondo sobre todas las formas de Violencia contra la Mujer, de fecha 6 de julio de 2006, consultable en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/1/27401/InformeSecreGeneral.pdf>
- ◉ Instituto de la Mujer, El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral (Estudios e investigaciones) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, , Navarra, España, 2006 <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>
- ◉ Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C., 2002, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf
- ◉ Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ◉ Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- ◉ Directrices aplicables a las intervenciones contra la Violencia por Razón de Género en situaciones Humanitarias. Enfoque sobre la Prevención y la Respuesta contra la Violencia Sexual en Situaciones de Emergencia. Comité Permanente entre Organismos (IASC) <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/4601.pdf?view=1>

- ⦿ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
- ⦿ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención Belém Do Pará)
- ⦿ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ⦿ Código Civil Federal.
- ⦿ Código Penal Federal.
- ⦿ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- ⦿ Ley Federal del Trabajo.
- ⦿ Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
- ⦿ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- ⦿ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ⦿ Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
- ⦿ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ⦿ Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- ⦿ Reglamento a la ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ⦿ Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.
- ⦿ Código de Ética del Instituto Federal Electoral.

- ◊ Declaración de Política de No Discriminación, a favor de la Equidad Laboral y de una Cultura Democrática en el Instituto Federal Electoral.

Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE

Presentación

El presente documento se elabora en cumplimiento del Acuerdo CG181/2014 del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueba la realización de acciones para determinar los impactos que se pueden generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual.

En el acuerdo numeral Primero, "... se instruye a la Junta General Ejecutiva, a la Secretaría Ejecutiva, a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, al Grupo de Trabajo y a la Dirección Jurídica, para que las lleven a cabo, considerando por lo menos los siguientes ámbitos: a) Revisión de la normatividad interna que regula las relaciones laborales del Instituto con su personal, b) Revisión de normas y procedimientos en el ámbito administrativo."

Así mismo, se da un plazo de 60 días hábiles a fin de efectuar "las acciones necesarias para determinar los impactos señalados y proponer las reformas estatutarias pertinentes y un proyecto de Protocolo Integral para Prevenir y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, en el que se contemplen dichos impactos."

Finalmente, se indica que el documento que se genere, así como las propuestas de modificaciones a diversas normas y el proyecto de Protocolo deberá someterse a aprobación del Consejo General del Instituto Nacional Electoral.

Al respecto, en cumplimiento al acuerdo referido, como resultado de la revisión efectuada a la normatividad interna que regula las relaciones laborales del Instituto con su personal, y de las normas y procedimientos relacionados, se presenta el documento con los impactos del proyecto de Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, el cual se elaboró a partir

Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE

de la normativa institucional vigente y las disposiciones y criterios que han orientado la atención de estos casos en nuestro sistema jurídico, para darle viabilidad a la mayor brevedad.

Una de las premisas fue considerar como último recurso modificaciones al actual Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, en la inteligencia de que sí será necesario incorporar en el futuro Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y normativa secundaria, diversas disposiciones que regulen con mayor precisión y certeza las conductas irregulares de hostigamiento y acoso sexual o laboral y aquellas otras que devengan necesarias para combatir dichas conductas con más eficacia, determinables a partir de la experiencia y resultados que se obtengan de la implementación del Protocolo de mérito durante un plazo razonable.

Esa es precisamente la razón por la cual no se presentan propuestas de reforma a la norma estatutaria y otras relacionadas con la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, al resultar más conveniente que se presenten para integrar el nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Nacional Electoral, con la ventaja de que incorporarán la experiencia obtenida de la instrumentación del Protocolo.

Por otra parte, se analizan los impactos materiales, financieros y humanos que tendría la adopción de tal protocolo en las áreas que intervienen directamente para la prevención, atención y sanción de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE

Impactos Jurídicos

La implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, a través de un Protocolo, se está edificando sobre la base de la apenas suficiente regulación que de ese tipo de conductas establece el actual Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, buscando potenciar el ejercicio de atribuciones de las autoridades instructoras y resolutoras; de fortalecer aspectos de atención a las víctimas a la luz de los principios y normas constitucionales y convencionales, así como de las leyes federales en la materia, y por supuesto, considerando las aportaciones de la perspectiva de género y principio pro persona, que han nutrido los criterios de vanguardia de instituciones como la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, como ya se apuntó, sí será necesario incorporar en el futuro Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, y en la normativa que la secunde –v.gr. en lineamientos aplicables al procedimiento disciplinario y al recurso de inconformidad para el personal del Servicio Profesional Electoral, aprobados por la Junta General Ejecutiva mediante Acuerdo JGE10/2012-, además de otros ordenamientos en materia de acceso a la información y protección de datos, las disposiciones pertinentes que aporten mayor precisión y certeza en la regulación atención y sanción de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, en lo sustancial y en lo procesal; para una mejor atención a las víctimas, y que permitan combatir dichas conductas con más eficacia, aprovechando la experiencia de la implementación del Protocolo que se presenta y que también permitan prever la suficiencia de recursos presupuestales, materiales y humanos para afrontar estas situaciones.

Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE

Impactos Materiales, Financieros y Humanos

Con las modificaciones en los procedimientos estatutarios, así como en la adopción del Protocolo de HASL, se deberá contar con los recursos materiales, financieros y humanos necesarios para el adecuado cumplimiento de lo ahí dispuesto.

En tal razón, a continuación se presentan los impactos de esta índole, indicando las razones de ello, bajo un ejercicio de racionalidad y austeridad.

La Dirección Ejecutiva de Administración asume la atribución de:

- Identificar y capacitar al personal que atenderá lo establecido en este Protocolo, con la finalidad de sensibilizarlo y habilitarlo para la adecuada atención con perspectiva de género de las víctimas de HASL; de igual forma facilitará la capacitación y asesoría al personal encargado de atender estos asuntos en los órganos delegacionales.

Para ejecutar esta atribución la DEA cuenta con recursos etiquetados del Anexo 12.

Con relación a la atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, la Dirección Jurídica tiene que ver principalmente con la resolución de los procedimientos disciplinarios y la revisión de las resoluciones emitidas en el procedimiento administrativo, por lo que **requiere contar con personal capacitado y actualizado en temas de violencia laboral, perspectiva de género, discriminación y atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral**. En este rubro, se prevé que el personal jurídico de la Dirección de Asuntos Laborales sea considerado para participar en los cursos y/o talleres de

Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE

capacitación que programe la Dirección Ejecutiva de Administración y que serán **con cargo a los recursos etiquetados del Anexo 12.**

De momento no es posible prever contar con recursos humanos y materiales adicionales a los que se tienen, para la atención de los casos de HASL, dado que tampoco es posible conocer el número de casos que se presentarán a partir de la implementación del protocolo respectivo.

A diferencia del resto de unidades responsables, la principal tarea de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación será la prevención,

Dentro de la prevención, las actividades que deberán ser desarrolladas refieren a:

- Campaña de prevención del HASL
 - Difusión de los conceptos de HASL
 - Difusión del Protocolo de HASL
 - Difusión de canales y vías de atención del HASL
- Campaña sobre uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación institucional.
- Realización de un Seminario de sensibilización para mandos superiores y medios en materia de políticas públicas y no discriminación del INE.
- Proponer las bases para los cursos de no discriminación y perspectiva de género que se impartan al personal del INE.
 - Proponer la correcta orientación de la perspectiva de género en los cursos que promueva la DEA y la DESPE.
 - Acompañamiento en el diseño de la estrategia dirigida para personal voluntario en materia de habilidades de igualdad de género y no discriminación.
- Apoyo a la DEA y la DESPE para la selección de la capacitación especializada para el personal responsable de atención de los casos de HASL.

Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE

- En coordinación con la DEA y la DESPE, conjuntar una base de información sobre casos de personas encontradas como responsables de hostigamiento o acoso sexual.
- Evaluación de la prevención del HASL para la mejora continua.

Como resultado de la realización de dichas actividades, se prevé la necesidad de contar con \$580,000.00 M. N. de recursos financieros para que la UTIGyND pueda llevarlas a cabo.

El desglose específico de las actividades y del recurso financiero proyectado, en su caso, se presenta a continuación:

Impactos Materiales, Financieros y Humanos derivados de la aprobación e implementación del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral del INE

Con la aprobación y adopción del Protocolo de HASL, la UTIGyND deberá contar con los recursos materiales, financieros y humanos necesarios para el adecuado cumplimiento de lo dispuesto en dicho instrumento.

En tal virtud, a continuación se presentan las acciones y costos de la campaña de prevención que implementaría la UTIGyND, cuyo presupuesto se ejercería con criterios de racionalidad y austeridad.

Programa	Acción	Costo	Observaciones
Campaña La clave está en la prevención	Diseño de contenidos y producción de mensajes de prevención en materiales de la campaña y diseño web	\$100,000.00	
	Difusión de los conceptos de HASL <ul style="list-style-type: none"> • ENTÉRATE • Comunidad INE • Intranet 	Sin impacto financiero	
	<ul style="list-style-type: none"> • Carteles • Trípticos • Otros materiales 	\$30,000.00	Impresión de 3,500 carteles de medio pliego y en el caso de los trípticos, a razón de uno por persona.
	Difusión del Protocolo de HASL a través de carteles y trípticos en Oficinas Centrales y órganos desconcentrados	Sin impacto financiero	Su distribución se hará a través de la valija institucional
	Difusión de canales y vías de atención del HASL a través del sistema Hostmaster	Sin impacto financiero	
Campaña sobre uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación institucional	Mensajes interactivos y/o cursos autoadministrables; diseño de contenido y producción sobre el uso de lenguaje incluyente y no sexista.	\$300,000.00	
Campaña sobre uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación institucional	Promover campaña para el uso del Manual de Estilo que ya contiene un apartado de lenguaje no sexista.	Sin impacto financiero	El Manual se encuentra ya disponible en la intranet en https://intranet.ife.org.mx/decyec-2013/3_UE_Manual_Estilo.pdf

Impactos Materiales, Financieros y Humanos derivados de la aprobación e implementación del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral del INE

Programa	Acción	Costo	Observaciones
Realización de un Seminario de sensibilización para mandos superiores y medios en materia de políticas públicas y no discriminación del INE	Sensibilizar a personal responsable del diseño de políticas públicas en el INE, en materia de no discriminación, partiendo de la base de los derechos humanos. Se discutirá desde la perspectiva de género, hasta las particularidades que enfrentan algunos grupos en situación de vulnerabilidad, como lo son la población indígena, personas con discapacidad y de la comunidad LGTBTTIQ	\$150,000.00	Organización en curso
Proponer las bases para los cursos de no discriminación y perspectiva de género que se impartan al personal del INE.	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer la correcta orientación de la perspectiva de género en los cursos que promueva la DEA y la DESPE. 	Sin impacto financiero	En coordinación con la DEA y la DESPE
	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento en el diseño de la estrategia dirigida para personal voluntario en materia de habilidades de igualdad de género y no discriminación 	Sin impacto financiero	En coordinación con la DEA y la DESPE
Apoyo a la DEA y la DESPE para la selección de la capacitación especializada para el personal responsable de atención de los casos de HASL.	Coadyuvar en la selección del proveedor que presente las mejores propuestas en temas de igualdad y de hostigamiento y acoso laboral y sexual.	Sin impacto financiero	El costo de la contratación correspondiente queda a cargo de la DEA y DESPE.
En coordinación con la DEA y la DESPE, conjuntar una base de información sobre casos de personas encontradas como responsables de hostigamiento o acoso sexual.	Se solicitará a La DEA y la DESPE que informen puntualmente a la UTIGyND sobre los casos que conformarán esta información estadística.	Sin impacto financiero	
Evaluación de la prevención del HASL para la mejora continua.	Acciones de acercamiento con las diferentes áreas tanto de Oficinas Centrales como de órganos desconcentrados, para recibir retroalimentación sobre la campaña de sensibilización en materia de HASL.	Sin impacto financiero	
TOTAL		\$580,000.00	