



CONSEJO GENERAL

ACUERDO N°. IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

El Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México emite el presente acuerdo, con base en lo siguiente:

GLOSARIO

CEEM: Código Electoral del Estado de México.

CIGyND: Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México.

Código de Conducta: Código de Conducta del Instituto Electoral del Estado de México.

Código de Ética: Código de Ética del Instituto Electoral del Estado de México.

Consejo General: Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México.

Constitución Federal: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Local: Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

DPC: Dirección de Participación Ciudadana del Instituto Electoral del Estado de México.

IEEM: Instituto Electoral del Estado de México.

INE: Instituto Nacional Electoral.

LGIFE: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N°. IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

Página 1 de 18



OPL: Organismo(s) Público(s) Local(es) Electoral(es).

Protocolo: Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México.

SE: Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México.

UCTIGEVPG: Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género del Instituto Electoral del Estado de México.

UIGEV: Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, adscrita a la Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género del Instituto Electoral del Estado de México.

UTAVPM: Unidad Técnica para Atender la Violencia Política contra las Mujeres del Instituto Electoral del Estado de México.

A N T E C E D E N T E S

1. Reforma al CEEM

El veinticuatro de septiembre de dos mil veinte se publicaron los Decretos 186 y 187 expedidos por la H. "LX" Legislatura Local, por los que se reformaron y adicionaron diversos ordenamientos, entre los cuales se encuentra el CEEM.

Como consecuencia de la referida reforma al CEEM en su artículo 183, fracción I, inciso f) se le otorgó a la CIGyND el carácter de permanente.

2. Creación de la UCTIGEVPG

En sesión extraordinaria del veintisiete de junio de dos mil veintidós, mediante acuerdo IEEM/CG/31/2022, este Consejo General determinó la creación de la UCTIGEVPG.

En el mencionado acuerdo se estableció que la UCTIGEVPG contará con dos áreas especializadas que son la UIGEV y la UTAVPM.

3. Integración de la CIGyND

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N° IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

Página 2 de 18

En sesión ordinaria celebrada el veintiuno de julio de dos mil veintidós, mediante acuerdo IEEM/CG/34/2022, este Consejo General, determinó la integración de las comisiones permanentes, entre ellas, la CIGyND.

4. Presentación y aprobación de la propuesta del Protocolo

- a) El diez de noviembre de dos mil veintidós, se efectuó reunión ordinaria de la CIGyND, en la cual se llevó a cabo la presentación, análisis y discusión de la propuesta del Protocolo.
- b) El quince de noviembre siguiente, en sesión extraordinaria de la CIGyND, mediante acuerdo IEEM/CIGyND/04/2022, se aprobó la propuesta del Protocolo, ordenando se sometiera a consideración de este órgano superior de dirección, para su análisis, discusión y en su caso, aprobación correspondiente.

5. Remisión de la propuesta del Protocolo a la SE

El quince de noviembre de la presente anualidad, la Secretaría Técnica de la CIGyND remitió a la SE, mediante oficio IEEM/CIGyND/ST/144/2022 el acuerdo, señalado en el antecedente 4 inciso b), así como la propuesta de protocolo, a efecto de someterlo a la consideración de este Consejo General.

El presente acuerdo se funda y se motiva en las siguientes:

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

I. COMPETENCIA

Este Consejo General es competente para aprobar el Protocolo, en términos de lo previsto por el artículo 185 fracción I y LX del CEEM.

II. FUNDAMENTO

Constitución Federal

El artículo 1° en sus párrafos primero y tercero es tautológico que:

- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no

podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución Federal establece.

- 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.

El artículo 4º, párrafo primero mandata que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Instrumentos Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos

El artículo 1 especifica que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El artículo 2 señala entre otros aspectos, que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la propia Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

El artículo 3 artículo indica que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

En términos del artículo 29, numeral 2, en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El artículo 1 precisa que, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que

tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El artículo 3 refiere entre otros aspectos, que los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

El artículo 5 inciso a) prevé que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Conforme al artículo 1 se entiende por “violencia contra la mujer” a todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

De este modo, el artículo 2, inciso b) que se entenderá entre otros actos, que la violencia contra la mujer abarca los actos, aunque sin limitarse a ellos, a la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos

El artículo 5, numeral 1 estatuye que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

El artículo 7, numeral 1 menciona que toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales.

El artículo 11, numeral 1 mandata que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

El artículo 32, numerales 1 y 2 ordena que:

- Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad.
- Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de las demás, por la seguridad de todas y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)

El artículo 1 determina que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

El artículo 2 incisos b) y c) especifica que la violencia contra la mujer incluye violencia física, sexual y psicológica 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.
- Sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

El artículo 3 indica que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

El artículo 4, incisos a) y b) establece que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos

comprenden entre otros, el derecho a que se respete su vida y el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

El artículo 6 señala que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, tanto a ser libre de toda forma de discriminación, como a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El artículo 3 precisa que los Estados Partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el propio Pacto.

El artículo 26 refiere que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El artículo 1 prevé a que todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

El artículo 29 dispone que toda persona tiene el deber de convivir con las demás de manera que todas y cada una puedan formar y desenvolver integralmente su personalidad.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

En términos del artículo 17, párrafo primero, la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural.

El artículo 33, fracción IV menciona que será objetivo de la Política Nacional de igualdad entre mujeres y hombres, el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la

aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

El artículo 34, fracción XII mandata que las autoridades correspondientes promoverán 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.

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

El artículo 1, párrafo primero especifica que la propia ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Federal.

El artículo 4 menciona que los principios rectores para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural.
- II. La dignidad de las mujeres.
- III. La no discriminación.
- IV. La libertad de las mujeres.
- V. La universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad y la progresividad de los derechos humanos.
- VI. La perspectiva de género.
- VII. La debida diligencia.
- VIII. La interseccionalidad.

IX. La interculturalidad.

X. El enfoque diferencial.

El artículo 5, fracción IV define como violencia contra las mujeres a 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.

El artículo 15, fracciones I a VI establece que, para efectos del acoso o el hostigamiento sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación, entre otros en los centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios;
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar el trabajo;
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Constitución Local

El artículo 5, párrafo primero señala entre otros aspectos, que todas las personas gozarán tanto de derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal, en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, en la propia Constitución Local y en las leyes que de ésta emanen, así como que gozarán de las garantías para su protección.

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

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N° IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

Página 9 de 18

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

El artículo 1 refiere que dicha ley tiene por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, con el propósito de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.

El artículo 30, fracción XI establece que las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre ellas, implementar en coordinación con las autoridades competentes medidas destinadas a abatir cualquier tipo de discriminación, violencia, hostigamiento o acoso por razón de sexo.

El artículo 34 Ter, fracción VI señala como una de las atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual.

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

El artículo 14, fracciones I a VII precisa que para efectos del hostigamiento sexual y del acoso sexual, los Gobiernos Estatal y Municipales, deberán:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos;
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de victimización, presionada para abandonar la escuela o el trabajo o algún menoscabo de sus derechos;
- Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre la misma persona hostigadora o

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N° IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

Página 10 de 18

acosadora, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;

- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual; e
- Implementar sanciones administrativas para las y los superiores jerárquicos de la persona hostigadora o acosadora cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios

El artículo 93, fracción XIX, párrafo primero señala como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para las instituciones públicas, incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.

Por su parte el párrafo segundo, letras A, B y C precisa que se entiende por:

- Acoso sexual, a la 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; y
- Hostigamiento sexual, al 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 o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- Acoso laboral, a la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con el fin de excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en contra de algún empleado o del jefe mismo; así como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y cualquier otra conducta similar o análoga que atente contra la dignidad del trabajador.

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N° IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios

El artículo 7 refiere entre otros aspectos, que toda persona servidora pública sin perjuicio de sus derechos y obligaciones laborales deberá observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

El artículo 59 prevé que comete hostigamiento sexual una persona servidora pública que realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona requerida, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el servicio público.

Por su parte el artículo 60 dispone que comete acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a una persona servidora pública, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la persona pública. De igual forma, comete acoso sexual, para la persona servidora pública que, sin consentimiento y con propósitos de lujuria o erótico sexual, grabe, reproduzca, fije, publique, ofrezca, almacene, exponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de una persona servidora pública, sea en forma directa, informática, audiovisual, virtual o por cualquier otro medio. Si la imagen obtenida, sin consentimiento, muestra al sujeto pasivo desnudo o semidesnudo, se acredita por ese sólo hecho, los propósitos señalados con anterioridad.

Reglamento Interno del IEEM

El artículo 88, fracciones II, V, VI y XIV menciona como obligaciones del personal público electoral:

- Tratar en forma respetuosa al público, a sus superiores, iguales, subalternos y demás integrantes del IEEM.
- Observar buena conducta en el trabajo.
- Prestar sus servicios sujetándose a lo dispuesto por las leyes y reglamentos respectivos.
- Atender lo previsto en el Código de Ética y Código de Conducta.

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N° IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

Página 12 de 18

Código de Ética

Su artículo 4 dispone que las personas servidoras públicas deben actuar bajo los principios, valores y reglas de integridad del propio Código de Ética, a fin de contribuir al logro de la misión, visión y objetivo del IEEM.

El artículo 6 incisos g) y h) menciona que las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones asumirán como propios y ajustarán su actuar a los valores siguientes:

- Respeto: Otorgar un trato digno y cordial a las personas en general, a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y personas subordinadas, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- Respeto a los Derechos Humanos: Respetar, garantizar, promover y proteger los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y convencionalidad.

El artículo 7, inciso c) establece que las personas servidoras públicas deben cumplir con la regla de comportamiento digno, que es el conducirse con una actitud carente de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, expresiones ofensivas, de acoso u hostigamiento sexual, en contra de sus superiores, compañeras o compañeros o sus familiares, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o de las instalaciones del IEEM.

Código de Conducta

El artículo 4 refiere que, a partir de la difusión y conocimiento del mismo, las personas servidoras públicas electorales deberán encaminar sus patrones de comportamiento y actuación dentro del servicio público, los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética. Para lograr lo anterior, deberán en todo momento encaminar sus decisiones a la consecución de los objetivos institucionales, tomando en consideración las necesidades y exigencias de la colectividad, así como el respeto a los estándares de conducta establecidos para tal efecto.

El artículo 5, incisos e), j) y k) precisa que para el correcto funcionamiento del servicio público dentro del IEEM, las personas

servidoras públicas electorales, deberán participar activamente en la construcción de una cultura de servicio e identidad institucional, encaminada a la satisfacción del interés público. En la actuación pública, las conductas que se esperan son las siguientes:

- Fomentar en todo momento, el respeto a la dignidad de las personas servidoras públicas electorales y de la ciudadanía en general; asentando con ello las bases para el óptimo desarrollo de las labores cotidianas dentro del IEEM.
- Participar en la erradicación de cualquier tipo de violencia, que vulnere la esfera de derechos de las personas servidoras públicas electorales o de la ciudadanía en general.
- Mantener un ambiente laboral de armonía y colaboración, libre de violencia.

El artículo 7 en sus incisos e), f), j) y k) especifica que las personas servidoras públicas electorales deberán incorporar en su desenvolvimiento social diario, prácticas que privilegien el respeto y el trato digno con todas las personas con las que tengan relación; fomentado una cultura de armonía y alejada de conflictos o hechos de violencia que se pudieran generar en la convivencia cotidiana. Para un comportamiento digno, las conductas que se esperan, entre otras, son:

- Abstenerse durante el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, de la ejecución de comportamientos tendentes a vulnerar la dignidad de toda persona.
- Evitar cualquier acto que genere algún tipo de violencia en perjuicio de las personas servidoras públicas electorales o de la ciudadanía en general.
- Evitar cualquier tipo de acto o insinuación de índole sexual, que afecte el respeto, el honor y la dignidad de las personas servidoras públicas electorales y/o a la ciudadanía en general.
- Promover un clima organizacional libre de acoso u hostigamiento sexual o laboral.

El artículo 17 incisos b) y d) contempla que las personas servidoras públicas electorales, que en su interacción cotidiana mantengan contacto con actividades de recursos humanos; deberán observar los

principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, profesionalismo, transparencia, competencia por mérito, equidad, igualdad y no discriminación. De ahí que, en las actividades de recursos humanos, las conductas que se esperan, entre otras, son las siguientes:

- Evitar prácticas o conductas que sean discriminatorias o que atenten contra los derechos y garantías contenidas en los instrumentos normativos correspondientes.
- Respetar los derechos y prerrogativas de los que sean titulares las personas servidoras públicas electorales; evitando obstaculizar o impedir su goce o disfrute.

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM¹

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM puntualiza que el IEEM asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de igualdad y no discriminación, con la finalidad de que quienes trabajamos en el Instituto desempeñemos nuestras funciones con equidad, tolerancia, trato digno y con total respeto a los derechos humanos de forma incluyente, transparente e impulsando la igualdad de trato y oportunidades.

III. MOTIVACIÓN

El hostigamiento y acoso sexual y laboral, constituyen una manifestación de la violencia que debe ser prevenida y atendida por las autoridades en el ámbito de sus competencias; de la misma forma, deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, ello derivado de lo que mandata la Constitución Federal en su artículo 1º.

En cumplimiento a esas obligaciones, la CIGyND aprobó la propuesta, la cual se somete a consideración de este Consejo General, misma que tiene como objetivo general, establecer una guía de actuación que deberán observar las personas servidoras públicas electorales, a efecto de prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral de manera oportuna y eficaz, garantizando, en el ámbito de su competencia, el respeto y protección de los derechos humanos de las personas involucradas.

¹ Aprobada mediante acuerdo IEEM/CG/153/2021.

Dicho Protocolo se integra, entre otros por los apartados relativos a hostigamiento y acoso sexual y laboral, lo cual es un tipo de violencia contra la mujer.

Cabe precisar que efectivamente en el Protocolo se advierten que las líneas de acción en el que versará la actuación de este Instituto son: la prevención y la atención y seguimiento de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

En lo concerniente a la prevención, se establecen líneas de acción específicas para informar, concientizar, sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas electorales sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Es de observarse que se establecen los mecanismos internos para la atención y seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, destacándose la participación del área de primer contacto que será la UIGEVI quien dejará constancia de las gestiones de asesoría legal, orientación y comunicación con la víctima y sugerir a la autoridad correspondiente la adopción de medidas de protección.

Asimismo, el Protocolo determina la distribución de competencias ya que en los casos de hostigamiento y acoso sexual será la Contraloría General quien fungirá como autoridad de investigación y sustanciación en el ámbito de su competencia, instaurando en su caso el procedimiento de responsabilidad administrativa, y en los asuntos de seguimiento de acoso y hostigamiento laboral será la Subdirección de Quejas y Denuncias adscrita a la SE quien instaure el procedimiento respectivo.

Además, prevé principios fundamentales tales como la confidencialidad, protección de datos personales y sensibles de las personas involucradas en los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como de garantizar su confidencialidad, debida diligencia, imparcialidad, igualdad y no discriminación, no criminalización, no revictimización, presunción de buena fe y de inocencia.

En adición a ello, se advierte que en el Protocolo se contemplan medidas de prevención, atención y seguimiento, dentro de las cuales se encuentran los siguientes apartados:

- Atención de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral;

- Seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual;
- Seguimiento de casos de acoso y hostigamiento laboral.

En este último apartado, se precisa la conciliación laboral y el procedimiento laboral conciliador.

En este sentido, con la implementación del Protocolo, el IEEM garantizará que las personas servidoras públicas posean un mecanismo interno mediante el cual se atiendan de forma efectiva los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral en una esfera institucional.

Por lo anterior este Consejo General, asume el compromiso institucional por promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos del personal; así como la de impulsar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM. En tal virtud, considera procedente su aprobación para su aplicación correspondiente.

Por lo fundado y motivado se:

ACUERDA

PRIMERO. Se aprueba el Protocolo, en términos del documento adjunto al presente acuerdo.

SEGUNDO. Hágase de conocimiento la aprobación de este instrumento a la UCTIGEVPG, para que en su carácter de Secretaría Técnica de la CIGyND lo informe a sus integrantes.

De igual forma, para que con el apoyo de las unidades de Comunicación Social y de Informática y Estadística, realice las actividades conducentes a fin de difundir el Protocolo entre las personas servidoras públicas del IEEM, para efectos de que lo conozcan y puedan en su caso denunciar.

Asimismo, para que en coordinación con la Dirección de Organización de este Instituto se difunda el Protocolo en los órganos desconcentrados del IEEM, una vez que se encuentren instalados.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente acuerdo surtirá efectos a partir de su aprobación por este Consejo General.

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N°: IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México, así como en la página electrónica del IEEM.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos la consejera presidenta Dra. Amalia Pulido Gómez, así como las consejeras y el consejero electorales del Consejo General Mtra. Laura Daniella Durán Ceja, Lic. Sandra López Bringas, Dra. Paula Melgarejo Salgado, Mtra. Patricia Lozano Sanabria, Mtra. Karina Ivonne Vaquera Montoya y Mtro. Francisco Bello Corona en la vigésima segunda sesión extraordinaria celebrada en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, el veintitrés de noviembre dos mil veintidós, firmándose para constancia legal en términos de los artículos 191, fracción X y 196, fracción XXX del CEEM y 7, fracción XIV del Reglamento de Sesiones del Consejo General.

“TÚ HACES LA MEJOR ELECCIÓN”

A T E N T A M E N T E

CONSEJERA PRESIDENTA DEL CONSEJO GENERAL

(Rúbrica)

DRA. AMALIA PULIDO GÓMEZ

SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL

(Rúbrica)

MTRO. FRANCISCO JAVIER LÓPEZ CORRAL



Protocolo interno

para la Prevención, Atención y Seguimiento de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral en el Instituto Electoral del Estado de México



Índice

Presentación.....	3
Glosario.....	3
Objetivo.....	6
Principios.....	6
Violencia, violencia sexual y violencia laboral.....	7
Violencia.....	7
Violencia sexual.....	7
Violencia laboral.....	8
Ámbitos de aplicación.....	9
Ámbito personal: ¿A quiénes se aplica el protocolo?.....	9
Ámbito espacial: ¿Dónde deben ocurrir los presuntos hechos para que se aplique el protocolo?.....	9
Ámbito material: ¿En qué casos aplica el protocolo?.....	10
Responsables de la aplicación y seguimiento.....	10
Interpretación.....	11
Medidas de prevención.....	11
Medidas de atención y seguimiento.....	12
Apartado I. Atención de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral.....	12
Primer contacto.....	12
Apartado II. Seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual.....	14
Apartado III. Seguimiento de casos de acoso y hostigamiento laboral.....	15
a) Conciliación laboral.....	16
Solicitud de conciliación.....	16
Autoridad conciliadora.....	17
Reuniones de conciliación.....	18
Resultados de las reuniones de conciliación.....	19
No se adopta un acuerdo conciliatorio.....	19
Se adopta un acuerdo conciliatorio.....	20
Emisión del acuerdo de conciliación.....	20
b) Procedimiento laboral sancionador.....	21
Investigación, sustanciación y resolución del procedimiento.....	21
Investigación y sustanciación.....	21
Determinación de la autoridad sobre los hechos.....	23
Protección de datos personales y sensibles.....	24
Anexo 1: Diagrama.....	25
Anexo 2: Referencias.....	26

Presentación

Promover ambientes laborales seguros y sanos en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno es una obligación de todas las autoridades del Estado mexicano. En atención a ella, este instituto electoral presenta el *Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral* como una herramienta adicional a las previstas para conocer y sancionar las manifestaciones de violencia sexual y laboral, la cual permite brindar tratamiento oportuno a este tipo de casos, en una esfera institucional, mediante la aplicación de una guía de actuación para las personas servidoras públicas del Instituto.

En ese tenor, es de suma importancia clarificar los mecanismos para la intervención de las áreas con la finalidad de prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral, determinando las acciones a realizar desde un enfoque de derechos humanos, interseccional y con perspectiva de género.

Este Protocolo es reflejo del compromiso institucional por promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos del personal; así como de impulsar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM¹, la cual tiene como objetivos establecer las medidas necesarias para una efectiva transversalización e institucionalización de los principios de igualdad y no discriminación, así como promover una cultura de igualdad laboral y no exclusión, con el fin de garantizar la similitud de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal.

Glosario

Conciliación: proceso en el que una o más personas conciliadoras asisten a la víctima y a la persona presunta responsable facilitándoles el diálogo y proponiendo soluciones legales, equitativas y justas al conflicto.

Contraloría General: Contraloría General del Instituto Electoral del Estado de México.

Cuestionario de análisis de riesgo: batería de preguntas que se deberán realizar a la víctima a efecto de analizar el nivel de riesgo y el tipo de violencia que ha sufrido, así como para recabar información estadística actualizada y sistematizada que permita

¹ Aprobada por el Consejo General del IEEM mediante acuerdo IEEM/CG/153/2021.

conocer: los tipos de violencias, las modalidades en las que se presenta, las características de quienes ejercen violencia y la situación de vulnerabilidad de las víctimas, con la finalidad de realizar un diagnóstico y establecer mejoras al Protocolo.

Datos personales: información concerniente a una persona física identificada o identificable, establecida en cualquier formato o modalidad. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier documento informativo físico o electrónico.

Datos personales sensibles: información de la esfera de la persona cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para esta.

Denuncia o queja: acto mediante el cual la víctima o una persona diversa a la víctima, que incluso puede ser alguien de su confianza en el mismo espacio laboral o instancia, hace del conocimiento los hechos que presuntamente son constitutivos de acoso u hostigamiento sexual o laboral.

Diagnóstico de medición de clima laboral del IEEM: es una herramienta encaminada a identificar actitudes, prácticas de discriminación y prácticas de violencia al interior del IEEM, como elementos trascendentales para coadyuvar en la existencia de acoso y hostigamiento laboral.

IEEM: Instituto Electoral del Estado de México.

Junta General: Junta General del Instituto Electoral del Estado de México.

Medidas de modificación de la conducta: son aquellas acciones a adoptarse cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja o denuncia por acoso u hostigamiento laboral, que tiene como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Medidas de prevención: acciones tendentes a evitar la comisión de conductas o la generación de situaciones que se consideren perjudiciales.

Medidas de protección: son actos precautorios de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima. Tienen como finalidad evitar que las víctimas sufran alguna lesión o daño en su integridad o su vida derivado de situaciones de riesgo inminentes, por lo que deben cumplir con los presupuestos de gravedad, urgencia y posible irreparabilidad.

Persona conciliadora: persona tercera neutral encargada de coordinar todas las actividades relativas al procedimiento de conciliación, que interviene proponiendo las vías de gestión del conflicto.

Persona co-conciliadora: persona que auxilia a la conciliadora en las actividades relativas al procedimiento de conciliación.

Perspectiva de género: herramienta de análisis de los roles sociales que son asignados a las personas en razón de su sexo y que permite comprender y visibilizar las desigualdades socialmente construidas entre mujeres y hombres.

Persona presunta responsable: persona a quien se le atribuye haber infligido presuntos actos de violencia sexual o laboral.

Profesionalización: capacitación para el personal adscrito a las instancias de primer contacto y seguimiento de casos; que tiene por objetivo dotarlos de herramientas para brindar la atención integral a los casos.

Protocolo: Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral del Instituto Electoral del Estado de México.

SE: Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México.

SQyD: Subdirección de Quejas y Denuncias de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México.

SPE: personas servidoras públicas electorales que desempeñen un empleo, cargo o comisión al servicio del Instituto Electoral del Estado de México.

UIGEV: Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, adscrita a la Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género del Instituto Electoral del Estado de México.

Víctima: persona que afirma se le infligió violencia sexual o laboral.

Objetivo

Establecer una guía de actuación para, de manera oportuna y eficaz, prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral al interior del IEEM garantizando el respeto y protección de los derechos humanos de las personas involucradas.

Principios

En la aplicación del presente Protocolo las instancias responsables de su aplicación y seguimiento deberán observar los siguientes principios:

Confidencialidad y protección de datos personales: cuidado y sigilo en el tratamiento de los datos personales, datos personales sensibles, información privada y de aquella relacionada con presuntos hechos de acoso y hostigamiento sexual y laboral.

Debida diligencia: actuación cuidadosa, oportuna, competente y eficiente que implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, en su caso, la sanción proporcional, así como emplear la perspectiva de género y respetar los derechos humanos y procesales de las personas involucradas.

Imparcialidad: desempeño de las respectivas funciones de manera neutral e independiente, sin favorecer o perjudicar en específico a los intereses de quienes se relacionen directamente con los presuntos hechos o de terceras personas.

Igualdad y no discriminación: otorgar el mismo trato a todas las personas con independencia de sus características, identidad o condiciones sin realizar distinciones arbitrarias e injustificadas, que obstaculicen, nieguen o impidan el disfrute de sus derechos.

No revictimización: no exponer a la víctima a revivir los hechos de violencia, salvo que sea estrictamente necesario, o a sufrir un nuevo daño que agrave su condición o que impida el ejercicio de sus derechos; así como evitar agravar el sufrimiento de la víctima y tratarla como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie.

Presunción de buena fe: consideración de que lo referido por la víctima es verdad.

Presunción de inocencia: derecho a que tiene toda persona a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la normatividad y el proceso en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

Violencia, violencia sexual y violencia laboral

Para la aplicación del presente protocolo se considera que debe tenerse la precisión de lo siguiente:

Violencia

Comportamiento o conducta (por acción u omisión) que se ejerce sobre otra persona, en contra de su voluntad o habiendo obtenido la misma con vicios y engaños, con el objetivo de dañarle, someterle, dominarle o controlarle.

Violencia sexual

Es cualquier acto realizado sin consentimiento o deseo que afecte la integridad sexual de una persona o que degrada o daña su cuerpo, y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad.

Algunas de sus expresiones más comunes son:

- Realizar comentarios de tipo sexual o acerca del cuerpo de las personas.
- Hacer chistes o bromas con contenido sexual.
- Decir piropos, hacer miradas o sonidos insinuantes, gestos lascivos, muecas o expresiones de la misma naturaleza.
- Acercamientos innecesarios o excesivos, tocamientos, pellizcos, roces, abrazos o besos no deseados.
- Preguntar acerca de la vida sexual de las personas, insistir o presionar a una persona para que acceda a involucrarse afectiva o sexualmente con otra.
- Enviar o mostrar imágenes, fotografías, audios, videos o cualquier otro tipo de información con contenido de carácter sexual.
- Presionar a una persona a aceptar muestras de afecto.
- El exhibicionismo y los acorralamientos, insinuar, solicitar, presionar u obligar a otra persona a realizar cualquier acto de naturaleza sexual.

Debe destacarse que las conductas que implican este tipo de violencia puede cometerse empleando fuerza, intimidación o amenaza.

A su vez, es importante considerar que el acoso sexual se constituye cuando, respecto a la jerarquía laboral de las personas involucradas:

- a) Tanto quien es víctima como quien comete las agresiones, tienen la misma jerarquía, dentro de la organización laboral, o cuando
- b) Una persona con un puesto subalterno las comete en contra de una persona con un puesto jerárquicamente superior.

En ese sentido, se constituye hostigamiento sexual cuando quien comete las agresiones ostenta un puesto jerárquicamente superior a la víctima.

Violencia laboral

Serie de actos o comportamientos hostiles que realiza una persona en contra de otra en el entorno de trabajo o con motivo de este, con el objetivo de intimidarla, opacarla, aplanarla, amedrentarla o consumirla emocional o intelectualmente, para excluirla de la organización o satisfacer su necesidad de agredir, controlar o destruir.

Se desarrollan de manera constante y por un tiempo prolongado.

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.

Algunas de sus expresiones más comunes son:

- Interrumpirla constantemente mientras habla.
- Hacer miradas, ademanes o expresiones de desprecio.
- Inducir al error, así como proporcionar información falsa, imprecisa o contradictoria con tal objetivo.
- Hablar mal a sus espaldas, iniciar rumores sobre su vida profesional o privada.
- Ignorarla, desacreditar, avergonzar o ridiculizarla públicamente.
- Amenazarla, gritarle o insultarla, violentarle físicamente, entre otros.
- Asignar cargas excesivas de trabajo con plazos improbables o imposibles de cumplir.

- Aislarla, prohibiendo a otras personas del entorno de trabajo comunicarse o convivir con ella o trasladándola a un lugar apartado.
- Realizar constantes e innecesarias llamadas telefónicas con el objetivo de presionarla o desgastarla.
- Juzgar su desempeño ofensivamente, exagerando los errores.

Es importante considerar que el acoso laboral se constituye cuando, respecto a la jerarquía laboral de las personas involucradas:

- a) Tanto quien es víctima como quien comete las conductas tienen la misma jerarquía.
- b) Una persona con un puesto subalterno las comete en contra de una persona con un puesto jerárquicamente superior.

En ese sentido, se constituye hostigamiento laboral cuando quien comete este tipo de agresiones ostenta un puesto jerárquicamente superior a la víctima.

Ámbitos de aplicación

Ámbito personal: ¿A quiénes se aplica el Protocolo?

A todas las SPE, por lo cual, quien presuntamente cometa la agresión y la víctima deberán cumplir con tal calidad.

En cuanto a las personas ajenas al IEEM, pero que laboran al interior de éste, como lo son las representaciones de los partidos políticos registrados o acreditados ante el Instituto quienes realizan su servicio social o prácticas profesionales, así como todas aquellas personas que ingresen a sus instalaciones, se les hará del conocimiento el presente Protocolo y se les exhortará a conducirse conforme a éste.

En el caso de quienes integran el Servicio Profesional Electoral Nacional, se procederá conforme a lo dispuesto en la normatividad aplicable.

Ámbito espacial: ¿Dónde deben ocurrir los presuntos hechos para que se aplique el Protocolo?

Instalaciones del IEEM, tanto del órgano central como de los órganos desconcentrados; así como vehículos y otros bienes de los cuales tenga posesión.

También se considerarán dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo las presuntas agresiones que se hayan cometido en espacios externos al IEEM, siempre y cuando la relación que tengan las personas involucradas se deba a su calidad como SPE, incluyendo el espacio digital, es decir, a través de medios digitales y de las tecnologías de la información y comunicación.

Ámbito material: ¿En qué casos se aplica el Protocolo?

Casos en los que presuntamente se cometa:

- Acoso sexual.
- Acoso laboral.
- Hostigamiento sexual.
- Hostigamiento laboral.

Responsables de la aplicación y seguimiento

- Todas las SPE del IEEM.
- UIGEV.
- SQyD.
- Junta General.
- Contraloría General.

El personal adscrito a las instancias responsables de la aplicación y seguimiento del protocolo deberá capacitarse y profesionalizarse en la atención que les corresponda brindar para evitar la revictimización.

Interpretación

Todo lo señalado en el presente Protocolo deberá ser interpretado por las instancias responsables de su aplicación y seguimiento de modo que se garantice la protección más amplia de los derechos humanos de las personas involucradas, de conformidad con las normas nacionales e internacionales en materia de violencia de género, violencia laboral y derechos humanos que resulten aplicables; atendiendo en todo momento a sus principios.

Medidas de prevención

- La UIGEV realizará acciones de concientización, sensibilización y capacitación, dirigidas a SPE, encaminadas a prevenir la comisión de conductas constitutivas de acoso y hostigamiento sexual y laboral al interior del IEEM. De manera enunciativa más no limitativa, entre estas acciones se encuentra:
 - Gestionar y facilitar pláticas, cursos, talleres y otras actividades en materia de prevención.
 - Coadyuvar en la medición del clima laboral.
 - Incentivar la cultura de la denuncia del acoso y hostigamiento sexual y laboral.
 - Realizar campañas de comunicación internas sobre sus elementos, expresiones, vías legales e instancias independientes a las del IEEM disponibles para su atención.
 - Difundir el presente protocolo en forma accesible para las SPE.
- Tanto en el órgano central como en los órganos desconcentrados, las SPE participarán en las actividades de concientización, sensibilización y capacitación encaminadas a prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral al interior del IEEM.
- Las personas titulares de las consejerías y de las áreas administrativas del IEEM, así como de las vocalías de los órganos desconcentrados, deberán brindar las facilidades a las SPE para que asistan a las actividades de concientización, sensibilización y capacitación encaminadas a prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral, procurando que las SPE participen en su totalidad.
- Las personas titulares de las consejerías, de las áreas administrativas del IEEM, así como de las vocalías de los órganos desconcentrados asumirán un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” ante las conductas de acoso y hostigamiento sexual y laboral, el cual deberá ser transmitido a las SPE, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para asegurar su conocimiento.
- Las personas titulares de las consejerías y de las áreas administrativas del IEEM, así como de las vocalías de los órganos desconcentrados, promoverán una cultura institucional de igualdad de género y no violencia, así como de un clima laboral, seguro y sano, con la finalidad de prevenir y erradicar el acoso y hostigamiento sexual o laboral.

- Las instancias del IEEM garantizarán a las SPE que la queja o denuncia de acoso u hostigamiento sexual o laboral no constituirá una causa de despido o limitante para contratación o ascenso.
- Las representaciones de los partidos políticos con registro o acreditados ante el IEEM, así como su personal que realice labores dentro de las instalaciones institucionales, se sumarán a las estrategias de prevención del acoso y hostigamiento sexual y laboral.

Medidas de atención y seguimiento

APARTADO I. ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

Primer contacto

La UIGEV será la encargada de brindar la atención de primer contacto a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual o laboral.

En caso de que personas distintas al personal de la UIGEV tengan conocimiento o sean testigos de conductas de hostigamiento o acoso sexual y laboral deberán:

- a) Acercarse respetuosamente a la víctima y preguntarle si requiere algún tipo de apoyo, respetando en todo momento su decisión.
- b) Hacer de conocimiento a la víctima que puede acercarse a la UIGEV, a fin de que reciba la atención de primer contacto.

El primer contacto podrá darse a través de la vía presencial o remota y dará lugar a:

- a) La orientación a las víctimas sobre las vías legales para la atención de casos de hostigamiento o acoso sexual y laboral.
- b) Se hará de conocimiento de la víctima que éstas conductas pueden ser investigadas y sancionadas en otras vías legales, por tanto, se le informará ante qué autoridades puede acudir en caso de que opte por vías adicionales a las propuestas en este protocolo.
- c) La canalización para que la víctima reciba atención médica o psicológica en las instituciones que brindan ese tratamiento, cuando se requiera.
- d) El apoyo en la obtención de los permisos necesarios ante su superior jerárquico para que pueda acudir a recibir la atención necesaria.

- e) El acompañamiento jurídico correspondiente.

En esta etapa se escuchará a la víctima en condiciones de confidencialidad, privacidad y comodidad.

En todos los casos se deberán observar las necesidades específicas requeridas por las víctimas, derivadas de categorías interseccionales como edad, discapacidad, origen étnico, identidad y expresión de género, embarazo, condición económica y cualquier otra que pudiera colocarla en mayor situación de vulnerabilidad. Además, se deberán realizar las gestiones necesarias para salvaguardar su integridad física y emocional por lo que, al brindar la atención, se deberá jerarquizar las necesidades de atención y en función de ello realizar las canalizaciones interinstitucionales que se requieran.

La UIGEV tomará conocimiento de hechos que pueden constituir hostigamiento o acoso, sexual o laboral, en los siguientes términos:

- a) Cuando la víctima acuda personalmente y haga de su conocimiento vía presencial, por escrito, correo electrónico, telefónicamente o cualquier otra forma en la que consten las conductas que motivaron los hechos de la queja.
- b) Cuando una queja o denuncia sea recibida por una SPE, autoridad o área distinta a la de primer contacto, se deberá canalizar de manera inmediata la víctima a la UIGEV a efecto de que ésta brinde la asesoría correspondiente.
- c) Cuando el área de primer contacto tenga conocimiento de la probable conducta infractora, a través de algún medio distinto al presencial o por una persona distinta a la víctima, deberá establecer comunicación con esta última dentro de los tres días hábiles siguientes a aquel en que se tuvo conocimiento de los hechos.
- d) En caso de no lograr el primer contacto con la víctima, la UIGEV procederá a formar un expediente y lo archivará hasta en tanto se logre el acercamiento.

La UIGEV deberá dejar constancia de las gestiones de primer contacto (asesoría, orientación y comunicación con la víctima) a través de actas circunstanciadas, las cuales deberán contener la siguiente información:

- a) Fecha.
- b) Nombre de la víctima.
- c) Nombre de la persona presunta responsable.
- d) Descripción de los hechos que se denuncian.
- e) Descripción de las acciones llevadas a cabo por la UIGEV.

- f) Especificar los términos generales de la comunicación, o bien, de no lograrse la misma, indicar las razones de dicha imposibilidad.
- g) Firma autógrafa de quienes intervienen, salvo en caso de que la atención de primer contacto se haya brindado a través de la vía remota; en este supuesto se asentará dicha circunstancia.

Una vez que la UIGEV brinde la atención de primer contacto a la víctima, contará con tres días hábiles para integrar un Expediente Único, el cual contendrá:

- a) El escrito por medio del cual se presentó la queja, o en su caso, el acta circunstanciada en donde conste la descripción de los hechos de los que tuvo conocimiento la UIGEV.
- b) En su caso, las pruebas que haya presentado la víctima.
- c) Actas circunstanciadas de las gestiones del primer contacto.
- d) Propuesta de medidas de protección, en caso de ser necesarias, para lo cual tomará en cuenta la opinión que la víctima manifieste. Entre las medidas de protección que se podrán sugerir, están:
 - I. Reubicación física o cambio de área de la persona presunta responsable o de la víctima si ésta así lo solicitara.
 - II. Cambio de horario de la persona presunta responsable o de la víctima si ésta así lo solicitara.
 - III. Autorización para que cualquiera de las partes involucradas pueda realizar funciones fuera del centro de trabajo.
 - IV. Otorgar licencia con goce de sueldo para la víctima mientras la denuncia esté en investigación.

Una vez integrado el Expediente Único con las constancias de las actuaciones derivadas del primer contacto la UIGEV, previo consentimiento de la víctima, lo remitirá a la Contraloría General cuando se trate de casos de acoso u hostigamiento sexual, o la SQyD tratándose de casos de acoso u hostigamiento laboral, a efecto de que se dé el trámite atinente.

APARTADO II. SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En casos de acoso u hostigamiento sexual la Contraloría General fungirá como autoridad de investigación y sustanciación en el ámbito de sus competencias y aplicando el procedimiento de responsabilidad administrativa, mismo que será

resuelto por el Tribunal de Justicia Administrativa en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

En cualquier momento la Contraloría General podrá adoptar las medidas de protección propuestas por la UIGEV en el Expediente Único, sin que ello implique impedimento para que en el ámbito de sus atribuciones adopte medidas de protección diferentes o adicionales. Para esto, la Contraloría General deberá elaborar un análisis de riesgo que identifique el bien jurídico tutelado, el tipo de amenaza potencial, el probable agresor, la vulnerabilidad de la víctima y el nivel de riesgo.

Quedan a salvo los derechos de las víctimas para hacerlos valer a través de las vías legales correspondientes.

APARTADO III. SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a que la SQyD reciba el Expediente Único, notificará el escrito de queja a la persona presunta responsable para que manifieste lo que a su derecho convenga y aporte las pruebas que estime necesarias, lo cual deberá realizar en el plazo de cinco días contados a partir de la notificación realizada.

En cualquier momento la SQyD podrá adoptar las medidas de protección propuestas por la UIGEV en el Expediente Único, sin que ello implique impedimento para que en el ámbito de sus atribuciones adopte medidas de protección diferentes o adicionales.

Al efecto, la SQyD deberá elaborar un análisis de riesgo que identifique el bien jurídico tutelado, el tipo de amenaza potencial, el probable agresor, la vulnerabilidad de la víctima y el nivel de riesgo.

La determinación que adopte la SQyD sobre las medidas de protección se establecerá mediante escrito que funde y motive las consideraciones relativas a:

- a) La procedencia o improcedencia de las medidas de protección.
- b) En su caso, la o las medidas de protección adoptadas.
- c) La temporalidad en la cual deberán otorgarse.
- d) Las áreas involucradas en la implementación.

Dicho escrito se notificará de forma inmediata a la víctima y la persona presunta infractora.

En caso de ser procedentes, la SQyD realizará las acciones necesarias para la implementación de la o las medidas a través de las áreas correspondientes.

Quedan a salvo los derechos de las víctimas para hacerlos valer a través de las vías legales correspondientes.

a) CONCILIACIÓN LABORAL

Solicitud de conciliación

En los casos de acoso u hostigamiento laboral la víctima podrá optar por la conciliación como una forma alterna para solucionar el conflicto, para ello, deberá presentar solicitud verbal o escrita, tanto presencialmente como vía remota, a la SQyD:

Si la solicitud se realiza por escrito, ésta deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Manifestación expresa de la voluntad de conciliar. Presentarse en días y horas hábiles. En caso de que la remisión se realice vía remota fuera de estos, se asentará dicha circunstancia.
- b) El nombre, cargo y área de adscripción de la persona solicitante.
- c) Nombre, cargo y área de adscripción de la persona presunta responsable.
- d) Breve descripción de los hechos generadores del conflicto laboral y, de ser posible, las maneras de solucionarlo.

Si la solicitud se realiza de manera verbal la autoridad elaborará una constancia en la que se señalen los elementos anteriores. En caso que de la solicitud se realice vía remota, se asentará dicha circunstancia.

La solicitud se podrá presentar hasta antes de que la SQyD emita el acta de cierre que ponga fin a la queja.

Una vez recibida la solicitud de conciliación la SQyD deberá notificar de inmediato a la persona presunta responsable para que manifieste si es su voluntad conciliar con la víctima, para ello contará con un plazo de veinticuatro horas contadas a partir de la notificación de la solicitud.

En caso de que el probable responsable acepte la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora deberá señalar y notificar el día, hora y lugar en que tendrán verificativo las reuniones de conciliación.

La participación de las personas interesadas en el procedimiento de conciliación deberá ser voluntaria, estar libre de coerción o cualquier vicio que afecte su voluntad.

Autoridad conciliadora

La autoridad facultada para llevar a cabo el procedimiento de conciliación será la SQyD, por lo cual deberá habilitar a las personas que dirigirán las reuniones de conciliación a través de acuerdo que contenga mínimamente lo siguiente:

- a) Fecha, hora y lugar en que se celebrarán las reuniones.
- b) Nombre y cargo de la persona que se habilitará para llevar a cabo la diligencia de conciliación.
- c) Nombres de las partes involucradas y narración de los hechos motivo de la conciliación.
- d) Descripción general de las actividades que realizará como persona conciliadora y co-conciliadora.
- e) La especificación de que la habilitación es de carácter temporal y se ceñirá exclusivamente a llevar a cabo las reuniones de conciliación que se establece en este protocolo.
- f) Firma de la persona titular de la SQyD.

Las personas designadas como conciliadora y co-conciliadora, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- b) Contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función conciliadora.
- c) Tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternos de solución de controversias.
- d) Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género.
- e) No tener algún conflicto de interés con cualquiera de las partes del procedimiento.

Para efecto de dotar de certeza las actuaciones de las partes en la conciliación, incluida la identidad con la que comparecen a la reunión, la autoridad conciliadora

deberá solicitar a la SE la certificación de las reuniones de conciliación, en términos de lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento de Oficialía Electoral del IEEM.

El acta circunstanciada que levante la SPE que realice la función de Oficialía Electoral deberá contener los elementos establecidos en el artículo 32 del Reglamento de Oficialía Electoral.

Las personas conciliadora y co-conciliadora deberán comprobar haber cumplido con la profesionalización debida para fungir como tales.

Reuniones de conciliación

Se realizarán hasta dos reuniones de conciliación con el objetivo de llegar a la solución del conflicto. Deberá elaborarse acta circunstanciada en cada una de ellas donde se asienten los acuerdos o conclusiones a las que se lleguen. La autoridad conciliadora otorgará a las partes involucradas una copia simple de la misma en el momento de su emisión.

Se informará a las partes involucradas en qué consiste el procedimiento de conciliación, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó.

Las reuniones de conciliación se llevarán a cabo en el lugar que determine el área conciliadora; pudiéndose auxiliar de herramientas tecnológicas, como videoconferencia para su celebración cuando las partes involucradas pertenezcan al personal adscrito a los órganos desconcentrados del IEEM o en casos excepcionales.

Si por razones justificadas alguna de las partes no asiste a alguna reunión, se reprogramará la fecha para su celebración, la cual no deberá exceder los siguientes cinco días hábiles. En caso de que alguna de las partes no asistiera, se fijará una nueva fecha de reunión bajo apercibimiento que, de no asistir, se entenderá que no es su deseo conciliar.

Durante el desarrollo de las reuniones de conciliación las personas conciliadora y co-conciliadora deberán:

- a) Conducir el procedimiento de conciliación en forma imparcial y profesional.
- b) Facilitar la comunicación y negociación de las partes en conflicto.

- c) Vigilar que en los procedimientos de conciliación en que intervenga no se afecten los intereses del IEEM, los derechos irrenunciables, los derechos de terceras personas ajenas al conflicto, ni las disposiciones de orden público.
- d) Escuchar a las partes y exhortarlas para que se conduzcan con respeto.
- e) Concluir la reunión de conciliación cuando no exista avenencia de las partes.
- f) Vigilar que el acuerdo al que lleguen las personas interesadas sea comprensible y realizable, equitativo, justo y perdurable.
- g) Excusarse de participar en un procedimiento de conciliación, si a su juicio está convencida que su intervención la perjudica, o bien, que existe algún conflicto de interés. Esta situación debe hacerla de conocimiento inmediato de la autoridad conciliadora a efecto de que ésta pueda designar a otra SPE, para que lleve a cabo el procedimiento.

En las reuniones conciliatorias, las personas conciliadora y co-conciliadora podrán realizar preguntas a cada una de las partes con el objeto de aclarar dudas, precisar aspectos que puedan contribuir a la solución del conflicto y encauzar la reunión para buscar alternativas de solución.

Durante las reuniones de conciliación son derechos de las partes:

- a) Manifestar en el momento que les indique las personas conciliadora y co-conciliadora, su versión sobre los hechos motivo del conflicto, sus ideas, probables agravios, inquietudes, aflicciones y percepciones sobre el conflicto;
- b) Recusar con justa causa a la persona conciliadora o co-conciliadora respectiva, haciendo manifestación verbal al inicio de la reunión y solicitando se nombre a una diversa.
- c) Proponer una o más soluciones para dirimir el conflicto.
- d) Solicitar en cualquier momento del procedimiento de conciliación la terminación del mismo; y
- e) Celebrar por escrito un acuerdo de voluntades, mediante el que se dé solución al conflicto, el cual deberá constar en el acta que para tal efecto se suscriba.

Resultados de las reuniones de conciliación

- No se adopta un acuerdo conciliatorio

En el caso de que concluidas las reuniones de conciliación no se llegara a un acuerdo conciliatorio deberá elaborarse un acta circunstanciada que contenga:

- a) Lugar, fecha y hora de inicio de la reunión de conciliación.
- b) Nombres de las partes, cargos o puestos y adscripción.
- c) El número de reuniones de conciliación.
- d) Las fechas y sedes en que las mismas se llevaron a cabo.
- e) El nombre de las personas conciliadora y co-conciliadora, especificando su cargo y adscripción.
- f) Un breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas.
- g) La manifestación de las partes sobre su negativa para realizar un acuerdo conciliatorio.
- h) Firmas de las partes que intervienen en el procedimiento. En caso de haberse auxiliado de herramientas tecnológicas, como videoconferencia, para la celebración de las reuniones de conciliación, se asentará dicha circunstancia.

- Se adopta un acuerdo conciliatorio

Para el caso de que exista un acuerdo de voluntades se elaborará un acta circunstanciada en la que además de los elementos previstos en el inciso anterior, se contendrá lo siguiente:

- a) Descripción breve de los hechos que generan el conflicto.
- b) Compromisos de las partes para la solución del conflicto.
- c) Hora de conclusión de la o las reuniones de conciliación.

Las partes deberán asumir el compromiso de los acuerdos que hayan suscrito en el acta, por lo que su cumplimiento será obligatorio, sin necesidad de validación por parte de alguna autoridad del IEEM ajena a las personas conciliadora y co-conciliadora.

Las personas conciliadora y co-conciliadora deberán proporcionar a las partes copia simple del acta que suscriban y el original permanecerá bajo resguardo del área conciliadora.

Emisión del acuerdo de conciliación

Finalmente, dentro de los dos días posteriores a la adopción de un acuerdo conciliatorio, la autoridad conciliatoria deberá emitir el acuerdo respectivo, el cual deberá contener:

- a) Una breve descripción de los hechos que generaron el conflicto.

- b) Los compromisos asumidos para la solución.
- c) Los nombres, cargos y adscripción de las partes.
- d) Los mecanismos en que la SQyD dará seguimiento a su cumplimiento.

La fijación de acuerdos conciliatorios no podrá contravenir derechos irrenunciables, ser contrario a las leyes, comprometer derechos de terceros ajenos al conflicto o versar sobre hechos no controvertidos.

Después de los procesos derivados de la conciliación la SQyD dará seguimiento y verificará el cumplimiento del acuerdo de conciliación. Cuando dicho acuerdo se incumpla la SQyD continuará con el proceso y se iniciará un procedimiento laboral sancionador, previo consentimiento de la víctima.

b) PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR

Para el caso de que la víctima no esté de acuerdo con llevar a cabo el procedimiento de conciliación, cuando no se llegue a un acuerdo o éste se incumpla, se podrá optar por un procedimiento laboral sancionador de conformidad con lo siguiente:

Investigación, sustanciación y resolución del procedimiento

Investigación y sustanciación

La SQyD fungirá como autoridad investigadora y sustanciadora de las quejas o denuncias por acoso u hostigamiento laboral, para lo cual:

Recibirá el expediente único con la información recabada por la UIGEV, así como las actas y acuerdos derivados del procedimiento de conciliación, en su caso.

Si en su carácter de autoridad instructora, considera que existen elementos de prueba suficientes sobre la existencia de la conducta posiblemente infractora y la probable responsabilidad de quien la cometió, determinará el inicio del procedimiento y su sustanciación mediante un acuerdo que contendrá, por lo menos:

- a) Número de expediente.
- b) Fecha de emisión.
- c) Precisión de la o las conductas probablemente infractoras atribuidas a la o las personas señalada como presuntamente responsable.

- d) Nombre completo, cargo o puesto y lugar de adscripción de la persona presunta responsable.
- e) Fecha de conocimiento de la o las conductas probablemente infractoras o, en su defecto, de la recepción de la denuncia.
- f) Indicación de si el procedimiento se inicia de oficio o a instancia de parte y nombre de la víctima.
- g) Relación de los hechos y las pruebas que sustenten el inicio del procedimiento;
- h) Fundamentación y motivación.
- i) Preceptos legales que se estiman vulnerados.

De requerir mayor información para determinar el inicio del procedimiento la SQyD integrará hallazgos adicionales a las declaraciones de la víctima y la persona presunta responsable, ayudándose de testigos del área de trabajo involucrada. Las diligencias respectivas no podrán extenderse más de tres días.

Dentro de las veinticuatro horas posteriores de la emisión del acuerdo de inicio del procedimiento la SQyD citará a la persona presunta responsable para la aplicación del Diagnóstico del Clima Laboral del IEEM sobre las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales.

Culminadas las diligencias para mejor proveer, la SQyD citará de manera diferida a las partes, en un plazo de veinticuatro horas, a una audiencia inicial que tendrá por objeto el desahogo de las pruebas aportadas hasta este momento. En la audiencia, comparecerá primero la víctima y posteriormente la persona presunta responsable, con la finalidad de evitar la confrontación directa entre las partes.

El citatorio deberá señalar con precisión el día, lugar y hora en que tendrá verificativo la audiencia; así como el derecho que tienen las partes de manifestar lo que a su derecho convenga, oponer defensas, y excepciones.

La audiencia inicial será dirigida por el personal jurídico que para ese efecto designe la SQyD.

Desahogada la audiencia inicial por las partes, la SQyD inmediatamente deberá poner a la vista de éstas los documentos en donde conste el desahogo de las pruebas aportadas, con el objeto de que puedan objetarlas y manifestar alegatos. Para ello las partes contarán con un plazo de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la notificación de la vista.

Una vez que las partes hayan objetado las pruebas, así como manifestados sus alegatos; o bien, haya vencido el plazo, la SQyD proveerá sobre su admisión en el plazo de veinticuatro horas posteriores.

Determinación de la autoridad sobre los hechos

La SQyD integrará y analizará todas las constancias recabadas en el procedimiento a efecto de elaborar un proyecto de acta de cierre en la que proponga a la Junta General la existencia o inexistencia de conductas de acoso u hostigamiento laboral y, en su caso, la implementación de las medidas de modificación de la conducta que estime necesarias.

El proyecto de acta de cierre deberá ser elaborado y remitido a la Junta General del IEEM dentro de los cuatro días posteriores a la celebración de la audiencia inicial, quien tendrá las plenas facultades para aprobar o modificar el proyecto de acta de cierre presentado por la SQyD. La determinación que tome la Junta General será obligatoria y definitiva.

El acta de cierre deberá integrarse por:

- a) Un apartado de antecedentes de las diligencias realizadas durante el procedimiento.
- b) La especificación de los hechos denunciados y las pruebas aportadas por las partes y admitidas por la autoridad.
- c) Las medidas de protección en caso de haber sido adoptadas.
- d) La determinación sobre la existencia o inexistencia de los hechos denunciados.
- e) La decisión de la autoridad sobre si los hechos denunciados configuran acoso u hostigamiento laboral en caso de que se comprueben los hechos denunciados.
- f) La fijación de las medidas de modificación de la conducta que se impondrán a la persona responsable, así como su temporalidad.

Las medidas de modificación de la conducta podrán aplicarse en el caso de que la Junta General determine la existencia de los hechos y la configuración de la conducta de hostigamiento o acoso laboral. Tales medidas tendrán carácter obligatorio y podrán aplicarse de manera aislada o conjunta. Entre ellas, las medidas que podrán aplicarse serán:

- a) Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.

- c) Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- d) Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- e) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

La SQyD dará seguimiento y verificará el cumplimiento de las medidas de modificación de la conducta impuestas en razón de la acreditación de acoso u hostigamiento laboral.

Cuando dichas medidas no se cumplan en los términos establecidos, solicitará a la Junta General la rescisión de la relación laboral con la persona infractora, sin responsabilidad para el IEEM, en términos del artículo 93, fracción XIX de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

En caso de que la Junta General del IEEM decrete la rescisión laboral de la persona infractora, se dejan a salvo sus derechos para hacer valer la instancia laboral en términos de la normatividad aplicable.

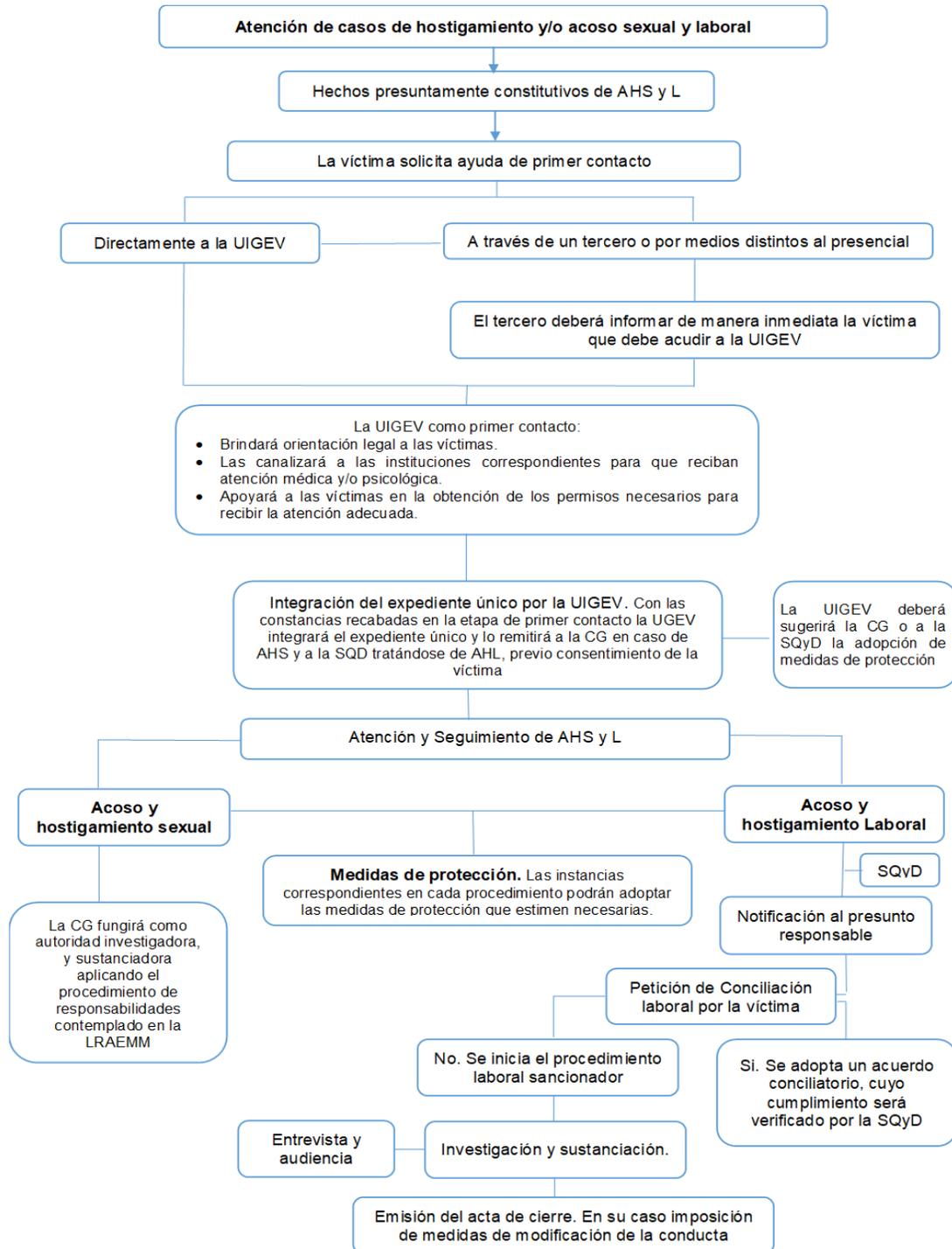
Protección de datos personales y sensibles

Las áreas responsables de la aplicación del presente Protocolo tendrán la obligación de proteger los datos personales y sensibles de las personas involucradas en los casos de acoso y hostigamientos sexual o laboral, así como de garantizar su confidencialidad.

Toda la información que obre en las constancias, expedientes, o cualquier otra actuación contenida en elementos físicos o electrónicos será clasificada en términos de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios.

Anexo 1: Diagrama

Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México



Anexo 2: Referencias

Bibliografía

Avendaño Coronel, Susana y Figueroa Campos, Milagros. (S.f.) *Un estudio del acoso cibernético “cyberbullying” en estudiantes de la ENP y CCH de la UNAM: Incidencia y tipos, perfiles de agresores y víctimas y acciones de afrontamiento*. XII Congreso Nacional de Investigación Educativa Temática 3 Educación Media Superior (bachillerato). Facultad de Psicología. UNAM. En línea. Disponible en: (<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v12/doc/0252.pdf>)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Acoso laboral “Mobbing”*. Primera edición. México. En línea. Disponible en: (<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual*. En línea. Disponible en: (https://uig.cndh.org.mx/Content/Files/sec02_A/sec02_A01/Protocolo_preencion_atencion.pdf)

Fernández Doyague, Amalia. (S.f.) *La denominada violencia cibernética. Internet y las redes sociales*. En línea. Disponible en: (http://www.academia.edu/download/36564243/La_denominada_violencia_cibernetica.docx)

Larrea, M et. al. (2020). *¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior*. Universidad Politécnica Salesiana. Guarderas y Cuvi, coords. En línea. Disponible en: (<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58308.pdf>)

Vidal Casero, Ma. del Carmen. (S.f.) *El mobbing en el trabajo. Su problemática*. Valencia. En línea. Disponible en: (https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Hemerografía

Calmaestra Villén, Juan et. al. (2008). *Las ITC y la convivencia. Un estudio sobre formas de acoso en el ciberespacio* en “Investigación en la escuela”, número 64. Págs. 93 a 103. En línea. Disponible en: (<https://www.redalyc.org/pdf/3314/331427206002.pdf>)

Soares, T. et. al., (2015). *Prevención y combate al acoso moral en el trabajo: de la información a la acción*. En “Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica”. Buenos Aires. En línea. Disponible en: (https://www.researchgate.net/profile/Joana_Cugnier/publication/309493744_Prevention_y_combate_al_acoso_moral_en_el_trabajo_de_la_informacion_a_la_accion/links/5813ad8308ae90acb23b7ac9.pdf)

Normativa

Código de Ética del Instituto Electoral del Estado de México. En línea. Disponible en: (https://www.ieem.org.mx/NORMATIVIDAD/normas_ieem/index.html)

Código de Conducta del Instituto Electoral del Estado de México. En línea. Disponible en: (https://www.ieem.org.mx/consejo_general/cg/2021/AC_21/a188_21.pdf)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En línea. Disponible en: (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf)

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig001.pdf>)

Convención Americana sobre Derechos Humanos. En línea. Disponible en: (https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”. En línea. Disponible en: (<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>)

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En línea. Disponible en: (<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>)

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig139.pdf>)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En línea. Disponible en: (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)

Ley General de Responsabilidades Administrativas. En línea. Disponible en: (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_200521.pdf)

Ley General de Víctimas. En línea. Disponible en: (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En línea. Disponible en: (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. En línea. Disponible en: (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPPSO.pdf>)

Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig173.pdf>)

Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y Municipios. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig244.pdf>)

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig241.pdf>)

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig083.pdf>)

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig233.pdf>)

Ley de Víctimas del Estado de México. En línea. Disponible en: (<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig223.pdf>)

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral del Estado de México. En línea. Disponible en: (https://www.ieem.org.mx/consejo_general/cg/2021/AC_21/a153_21.pdf)

Criterio del Poder Judicial de la Federación

Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. En línea. Disponible en: (<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>)

Recursos digitales

Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral. Instituto Nacional Electoral. (2021). En línea. Disponible en: (<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/121232/CGor202106-30-ap-21-P.pdf?sequence=2&isAllowed=1>)

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Instituto Nacional de las Mujeres et. al. (2010). En línea. Disponible en: (http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf)

Prevención de la violencia. Organización Mundial de la Salud. (S.f.) En línea. Disponible en: (<https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>). Consultado el 17 de junio de 2021.