

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
Y/O LABORAL DEL INSTITUTO
ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DE YUCATÁN**



CONTENIDO

Marco Conceptual

Marco Juridico

Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral

Mecanismos de Seguimiento a Casos

Canalización de Interposición de Quejas

Anexos



MARCO CONCEPTUAL

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.

Ahora bien, existen diferentes situaciones dentro de dichas relaciones que pueden constituir actos de violencia laboral, como es el caso del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral. Si bien los hombres también sufren casos de hostigamiento y acoso sexual en aquel espacio, 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.

En el marco de la importancia de contar con este instrumento, se determinan las razones de la implementación del presente Protocolo, dichas razones se pueden identificar las razones normativas y las institucionales. Siendo que por las razones normativas se establecen en las obligaciones en materia de derechos humanos y específicamente en relación al derecho por una vida libre de violencia, que debe ser atendida.

A fin de dar mayor claridad a los conceptos principales a tratar en el presente Protocolo, se destaca que el hostigamiento y acoso sexual y/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 y/o laboral

Como parte de la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual es necesario referir a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que las define de la forma siguiente:

La violencia laboral es 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

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.

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.

Asimismo, para la atención y sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral 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.

Entre otros conceptos necesarios para un mayor entendimiento en relación al acoso laboral, se hace referencia a lo precisado por la Suprema Corte de la Nación de lo siguiente:

Chantaje sexual: 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.

Perspectiva de Género

Con el objetivo de entender de forma clara lo que implica la perspectiva de género, se aborda primeramente el concepto de género, que 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 mujeres. Fruto de ese aprendizaje cultural, unas y otros actúan los roles e identidades que les han sido asignados según corresponda a su sexo lo que implica los estereotipos, como se plantea en la siguiente tabla:

<p>Tipo de estereotipo</p> <p><i>De sexo: Basado en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.</i></p>	<p>Concepto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los hombres son fuertes, agresivos, rudos. • Las mujeres son débiles, vulnerables, frágiles, necesitadas de protección. • Las mujeres carecen de firmeza y autoridad. <p>Ejemplos</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución prohibía a las mujeres el trabajo nocturno industrial; estar en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche o realizar labores insalubres o peligrosas. • Existe poca presencia de mujeres en tareas de seguridad. • Cuestionamiento de que las mujeres tengan el carácter suficiente para ejercer el poder.
<p>Tipo de estereotipo</p> <p><i>Sexuales: Basados en la interacción sexual entre hombres y mujeres.</i></p>	<p>Concepto</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sexualidad de las mujeres está vinculada a la procreación, el matrimonio y la familia. • La sexualidad de los hombres con la "hombria" y el poder. • La sexualidad de las mujeres está al servicio de los hombres. • Doble moral: la mujer debe ser casta y fiel; el hombre, conquistador.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se privilegia la heterosexualidad. <p>Ejemplos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de natalidad dirigidas solo a mujeres. • Prohibición de matrimonio igualitario. • Reconocimiento tardío de la violación en el matrimonio. • Penalización en algunos países del adulterio femenino, más no del masculino. • Ataques a una candidata poniendo en entredicho su "moral sexual".
<p>Tipo de estereotipo</p> <p><i>De roles: Basados en comportamientos sociales de cómo deben ser hombres y mujeres y qué actividades o funciones les son propias.</i></p>	<p>Concepto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los hombres son proveedores. • Las mujeres son madres y amas de casa. • Los hombres son ingenieros, líderes políticos, empresarios. • Las mujeres son maestras, secretarias, enfermeras. <p>Ejemplos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres escolares vinculados a los roles; niñas - cocina, costura; niños – carpintería, electricidad. • Servicios de guardería sólo para madres. • Programas sociales a favor de la familia que exigen únicamente el involucramiento de las mujeres, a horas que no son compatibles con la vida laboral.
<p>Tipo de estereotipo</p> <p><i>Compuestos: Estereotipos de género compuestos para la diversidad de mujeres: edad, discapacidad, orientación sexual, clase, etnia, raza.</i></p>	<p>Concepto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres lesbianas "no pueden" ser buenas madres. • Las mujeres indígenas votan influenciadas por sus esposos. • A las mujeres campesinas no les interesa la política, ni tienen capacidad para ejercer liderazgo. • Las mujeres trans están mal de sus facultades mentales. <p>Ejemplos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negativa a permitir la adopción a parejas del mismo sexo. • Negativa del registro de candidatura a un puesto de elección popular a mujeres trans con su nombre social. • En algunas comunidades que se rigen por sistemas normativos internos, las mujeres no tienen permitido asistir a las asambleas comunitarias y, por tanto, no pueden votar ni ser electas.

En ese sentido 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; por lo que a fin 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 sociedad.

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

Para la determinación de la objetividad en los procesos que se dirigen a garantizar la igualdad, de acuerdo con lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación es importante considerar: el 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; para proceder en una situación de abuso, que podría partir de uno o varios prejuicios, prestando especial atención a dichos elementos para aplicar debidamente un procedimiento encaminado a la carga y descarga de las pruebas.

Violencia por razón de Género

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, 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". De igual forma articula y esquematiza las modalidades y tipos de la violencia por razón de género, siendo relevantes al tema, las siguientes:

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

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 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.

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, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, 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.

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.

Discriminación

La discriminación es principalmente un asunto de índole estructural, de imposibilidad efectiva de ejercer derechos, de falta de desarrollo para muchos y privilegio solamente para unos cuantos. Esta clase de situaciones ha dado lugar a la identificación de los grupos discriminados, es decir, de colectivos que por diversas circunstancias han sido puestos en una situación de mayor indefensión para hacer frente a los problemas que plantea la vida o colocados en desventaja en el ejercicio pleno de sus derechos y libertades fundamentales por tratarse de grupos minoritarios. Encontrando las siguientes formas de discriminación¹:

- Género
- Condiciones de salud (VIH-sida)
- Pertenencia étnica
- Jóvenes y adolescentes
- Condición socioeconómica

¹Curso Taller "Prohibido Discriminar" segunda edición. CONAPRED, 2008. Obtenido de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CursoTaller_ProhibidoDiscriminar.pdf

- Preferencias sexuales
- Opiniones políticas y religión
- Migrantes
- Adultos mayores
- Discapacidad

MARCO JURÍDICO

Es sumamente importante contar con instrumentos que garanticen el derecho a una vida libre de violencia laboral tanto de las mujeres y los hombres, tan es así, que las instancias internacionales, nacionales y locales se han visto en la necesidad de emitir recomendaciones, leyes, reglamentos y diversos instrumentos normativos que garanticen esta vida libre de violencia en sus diferentes ámbitos.

En el presente apartado se delimitará el marco jurídico aplicable para prevenir los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que pudieran presentarse en este Instituto Electoral.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el marco jurídico nacional los ordenamientos van encaminados a la prevención y/o sanción de los actos de violencia ejercidos contra las mujeres u hombres que sean víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Empezaremos destacando que nuestra Carta Magna en su artículo 1º establece que, en México todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

De igual manera destaca que las autoridades, de acuerdo al ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Igualmente manifiesta que 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.

Se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley, además del reconocimiento de la libertad de las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Al respecto y de acuerdo al texto constitucional toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Por último, es preciso recordar que el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que, además, de la Constitución y las leyes del Congreso de la Unión, los Tratados Internacionales que México ha suscrito serán considerados Ley Suprema, por lo

cual este Protocolo encuentra parte de su fundamento jurídico en diversos instrumentos internacionales, además de las leyes generales y locales que se han emitido al respecto, tal y como se expondrá a continuación.

Instrumentos Internacionales.

Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos, (Pacto De San José).²

Esta Convención obliga a los Estados firmantes que se comprometan a respetar los derechos humanos y libertades reconocidos en esta; y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Se manifiesta el derecho a la integridad personal, es decir, que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Así también, esta Convención garantiza el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable.

Y recalca el respeto a la honra y reconocimiento de la dignidad humana de cada individuo.

Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.

Compromete a los Estados parte a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el ejercicio de todos los derechos civiles y políticos.

Al respecto señala que queda prohibida toda discriminación con motivos de raza, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, y garantizará a las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación.

Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.³

Con este instrumento se busca la aplicación de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar todo tipo de manifestaciones o actos discriminatorios.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).⁴

La convención tiene como fin suprimir la discriminación hacia la mujer en todas sus formas y manifestaciones.

Este instrumento destaca la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

Los Estados partes tomarán las medidas apropiadas, incluso las de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el

² Dicho instrumento internacional fue ratificado por México el 03 de febrero de 1981.

³ Convenio ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

⁴ Convención ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981.

goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

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 inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, los Estados que son parte de esta Convención, deberán tomar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará).⁵

Es el primer documento internacional que manifiesta el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia, y convencidos de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.

Así como se le reconoce a la mujer el derecho de goce, ejercicio y protección de todos sus derechos humanos, que entre otros comprenden el derecho a la igualdad y protección ante la ley y de la ley; además reconoce el ejercicio libre y pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

De acuerdo con este instrumento internacional se obliga a los miembros de este, a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

Leyes Federales.

Ley Federal del Trabajo.

Se habla del trabajo como un derecho y un deber social, que exige respeto a las libertades y a la dignidad de quien lo presta. De igual manera prohíbe las distinciones entre los trabajadores que nazcan con motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Tanto el patrón como el trabajador podrán ser rescindidos de su trabajo si alguno de estos incurre en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador y/o patrón, sus cónyuges, padres, hijos o hermanos.

Código Penal Federal.

Después de reconocer que los derechos humanos se encuentran garantizados tanto en los tratados internacionales como en la normativa nacional y que éstos mismos reconocen como iguales a los hombres y mujeres y la libertad que tienen para desempeñarse en el ámbito laboral que más les acomode, es importante conocer la normativa penal como instrumento para sancionar las formas en las que puede presentarse casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral en el ámbito laboral de las mujeres y hombres.

⁵ Dicha convención fue ratificada por México el 12 de noviembre de 1988.

El código penal federal, reconoce al hostigamiento como cuando con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación. Es importante mencionar que este delito procederá a petición de la víctima.

En su artículo 260, reconoce el abuso sexual como, quien ejecute en una persona sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la copula; en su último párrafo indica que, si se hace uso de violencia física o psicológica, la pena aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

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

Esta Ley tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Tiene como principios rectores para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humano, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

Reconoce la violencia laboral y docente como 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.⁶

Todas las medidas que nazcan de esta Ley deberán garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Esta Ley regula y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propone 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 y la lucha contra toda discriminación basada en sexo.

En su Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres establece las acciones para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, así como el establecimiento de instrumentos para la aplicación de dicha Política.

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

Como es sabido a raíz de la reforma político- electoral del año 2014, se crean los Organismos Públicos Locales integrando a su estructura a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, en el Estatuto se establecen los principios bajo los cuales ejercerán sus funciones los

⁶ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

miembros del Servicio, como lo son la no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de los grupos discriminados, incluidos los adultos mayores.

El capítulo IX, de la Disciplina, Sección I, define al Procedimiento Laboral Disciplinario para los miembros del Servicio Profesional en los OPLE, como la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes, dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias a los miembros que incumplan con las obligaciones y prohibiciones a su cargo e infrinjan las normas previstas en la Ley, Estatuto y demás normativa aplicable.

Indica como autoridad competente para instruir el Procedimiento Laboral Disciplinario el funcionario designado por el órgano superior de dirección de los OPLE. Y como autoridad resolutora a la o el Secretario Ejecutivo.

La autoridad instructora en los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral deberá realizar las diligencias necesarias para recabar las pruebas respectivas.

Legislación Local.

En el ámbito local la **Constitución Política del Estado de Yucatán**, recalca el respeto a los derechos humanos y la obligación de las autoridades y organismos autónomos de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas. Así como la prohibición de todo tipo de discriminación.

Código Penal del Estado de Yucatán.

En la normativa penal local se encuentran tipificados los delitos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.

En el caso de Hostigamiento sexual, señala que en caso de que el hostigador fuera servidor público además de la sanción correspondiente será destituido del cargo. Es importante destacar que en nuestra ley penal local sólo en caso de reincidencia del hostigador será acreedor a una sanción privativa de la libertad que será de dos a cuatro años de prisión.

En el caso del Acoso Sexual, no es necesaria la reincidencia para la imposición de una pena privativa de la libertad, y establece los supuestos en los cuales se incurrirá en este delito. Estos delitos serán perseguidos a petición de la parte interesada.

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

Esta Ley estatal tiene como objeto garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de la regulación de los principios de actuación y mecanismos de coordinación entre las autoridades y las medidas de atención a la víctima.

La aplicación de la Ley corresponde a las autoridades estatales y municipales, quienes deberán crear y ejecutar políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.

La Ley estatal garantiza la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres, a través de la regulación de mecanismos de coordinación interinstitucional y política estatal para la eliminación de toda forma de discriminación; su aplicación corresponde, en el ámbito de sus respectivas competencias, al Gobierno del estado, ayuntamientos, por conducto de sus dependencias y entidades.

A través del Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Yucatán, promueven y fomentan las condiciones que posibiliten la no discriminación y la igualdad sustantiva y de género tanto en mujeres y hombres, a través de la creación de políticas públicas que promuevan la igualdad.

Normativa Institucional.

Código de Ética para las personas servidoras públicas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

Dicho instrumento normativo institucional tiene como objeto establecer estándares mínimos para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán; guiar su conducta y acciones.

De igual manera señala los valores que las y los servidores públicos del instituto deberán internalizar como propios para el ejercicio de sus funciones correspondientes, siendo los enlistados a continuación:

Interés Público	Respeto
Respeto a los Derechos Humanos	Igualdad y No Discriminación
Equidad de género	Entorno Cultural y Ecológico
Cooperación	Liderazgo

El Órgano Interno de Control del IEPAC, así como las autoridades establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán, serán las encargadas de aplicar y dar cumplimiento de este Código.

Código de Conducta del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

Dicho código revisado por el Órgano Interno de Control y aprobado por el Consejo General del Instituto, tiene como objetivo ser una guía práctica que oriente e impulse a cada persona servidora pública del IEPAC, cumplir con el compromiso institucional y en estricto apego a la normatividad aplicable para actuar con responsabilidad, transparencia y respeto.

Además, por medio de este instrumento las y los servidores públicos aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidos en Código de Ética para las personas servidoras públicas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

El Estatuto tiene como objeto regular el desarrollo, funcionamiento, profesionalización, evaluación y desempeño óptimo del personal de la rama administrativa y temporal del IEPAC en total apego a los principios rectores de la función electoral y los del propio Instituto.

Establece la obligación al IEPAC de promover entre el personal los valores de la cultura democrática, la equidad laboral, la no discriminación y la profesionalización del servicio público.

Además, regula el Procedimiento Laboral Disciplinario como la medida dirigida a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias al personal que incumplan las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas previstas en la Constitución, la Ley Electoral, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes.

En los casos de violencia, discriminación y hostigamiento y acoso sexual o laboral ejercido en contra del Personal del Instituto, las autoridades competentes deberán suplir la deficiencia de la queja y los fundamentos de derecho, recabar elementos probatorios y, de ser necesarias, dictar medidas de protección que determine la autoridad competente.⁷

Como autoridad para instruir el Procedimiento Laboral Disciplinario le reconoce la competencia a la Dirección Ejecutiva de Administración en el caso del Personal de la Rama Administrativa del Instituto. En el caso del personal miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional se apegará al procedimiento establecido en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

⁷ Artículo 135, párrafo 2, del Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.



GENERALIDADES

Para la atención de la víctima por hostigamiento o acoso sexual y/o laboral, es necesario identificar determinadas conductas que puede desplegar la persona responsable, como por ejemplo son:

En el aspecto sexual:

- Contacto físico o roce no deseado e innecesario y en forma intencional que moleste y/o incomode a la posible víctima.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la víctima.
- 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 la vida sexual o amorosa de la víctima, dentro y fuera del horario y área laboral.
- Exhibición por cualquier medio de material pornográfico, imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la víctima.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas fuera del centro de trabajo; o con la promesa de obtener beneficios en su situación actual o futura de empleo.
- Amenazas que afecten negativamente la situación laboral de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
- Aplicación de medidas disciplinarias por rechazar invitaciones, encuentros, citas no deseadas fuera del centro de trabajo, relaciones sexuales o realizar actividades que no competan a las labores.
- Cartas, llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, mensajes de whatsapp o mensajes de redes sociales de naturaleza sexual o amorosa no deseadas.
- En general todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad de la víctima.

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 cámara de video.
- Violencia hacia las mujeres por sus funciones de procreación (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 en temas laborales o personales.
- Proferir gritos o insultos.
- Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.
- Exigencia de realizar actividades que no competan a las labores institucionales de la víctima.
- Cualquier acto que tenga como objetivo llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin causa justificada.

Proceso del Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Ámbito Laboral:



Figura basada en el Proceso del Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Pag.30. Obtenido de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Guanajuato/qto_meta9_1_2011.pdf

RUTA DE ATENCIÓN A CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

PASOS:

- 1.- Denuncia del acto, en caso necesario, dictar medidas precautorias, y levantar acta de hechos
- 2.- Generación de expediente y registro de la queja o denuncia
- 3.- Entrevistas
- 4.- Generación de declaraciones
- 5.- Análisis de la queja o denuncia y su nivel de gravedad por el órgano competente
- 6.- Determinación y aplicación de la sanción respectiva, en su caso, en conjunto con el Órgano Interno de Control
- 7.- Cierre y desarrollo del informe final del caso
- 8.- Generación de Ficha Técnica de queja o denuncia en versión pública, notificando al Comité

ruta de atención integral a víctimas

OBJETIVO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL.

Que la atención brindada a las víctimas sea bajo los criterios de eficacia, calidez y calidad.

PRINCIPIOS QUE DEBEN REGIR LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL O LABORAL.

- **Atención integral y especializada:**

Debe incluir atención jurídica, psicológica y médica, (de conformidad con los mecanismos y/o convenios que al efecto prevenga el Instituto).

Debe ser especializada, bajo el principio pro persona, con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos.

La protección de la víctima durante la investigación, según la naturaleza de la queja, contemplará:

- Terapia (de conformidad con los mecanismos que al efecto prevenga el Instituto).

• La posibilidad de dejar de trabajar con la persona presunta responsable. Para lo cual se establece, de determinar la autoridad instructora, el cambio temporal de adscripción correspondiente, se llevará a cabo el procedimiento siguiente:

- Rama SPEN: La Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral como autoridad instructora, consultará al Órgano Interno de Control respecto a la necesidad del cambio temporal de adscripción, y obtenido su visto bueno, notificará a la Dirección Ejecutiva de Administración para el cambio.
- Rama Administrativa: La Dirección Ejecutiva de Administración como autoridad instructora, consultará al Órgano Interno de Control respecto a la necesidad del cambio temporal de adscripción, y obtenido su visto bueno realizará el cambio.

▪ **Confidencialidad y privacidad.**

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

Se debe garantizar la total y absoluta confidencialidad, respeto de la información recibida, y en su caso, solo 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.

▪ **No revictimización**

Se debe partir 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 sean posibles, al recaer la carga de la prueba en la autoridad instructora.

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 persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

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

▪ **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 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.

- **Ambiente Saludable y Armonioso**

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional.

Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio. Es obligación del Instituto, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

- **Debido proceso**

Tanto la persona presunta responsable, como la víctima deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

ACTITUDES Y HABILIDADES NECESARIAS EN EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

El hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, pueden generar en las víctimas un estado de inhabilidad aprendida en la que la persona se ve debilitada, ya que de manera conjunta puede presentar sentimientos de vergüenza y culpa.

La víctima necesita ser escuchada, comprendida, aceptada y tener la certeza de que se le cree.

Debe ser atendida con respeto, sin sentirse juzgada ni culpable, tomando en cuenta el momento emocional en el que se encuentra, por ejemplo: si tiene temor en perder su trabajo necesita saber qué puede pasar con su situación laboral; si siente vergüenza es necesario que sepa que no es culpable y que el Instituto rechaza la conducta de la que ha sido víctima.

De igual manera debe sentirse acompañada, apoyada y en confianza para sobrellevar la investigación de manera completa y justa, asimismo requiere sentirse respetada en el proceso personal.

El personal especializado para dar respuesta a las necesidades psicológicas de la víctima requiere contar con diversas actitudes asociadas a ciertas habilidades básicas.

ACTITUDES BÁSICAS

▪ **Aceptación**

Respeto a que la persona exprese el sentimiento que surge en ese momento, temor, confusión, dolor, enojo, etc.

Aceptación de la conducta, decisiones y sentimientos de la víctima sin emitir juicios de valor o culparla.

▪ **Empatía**

Comprender a la persona en sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible. Equivale en ponerse en el lugar de la otra persona, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.

▪ **Contacto**

Implica tolerar la situación, mostrar la tranquilidad suficiente para infundir seguridad, marcando al mismo tiempo los 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.

HÁBILIDADES BÁSICAS

▪ **Atención física**

Mantener un buen contacto visual; adoptar una postura abierta, relajada y confortable.

▪ **Escucha activa**

Escuchar y apreciar tanto los mensajes verbales como los no verbales (movimientos corporales, gestos, expresiones faciales) así como la conducta paralingüística (tono de la voz, inflexión, espacio entre palabras, énfasis, pausas) de la víctima.

Escuchar activamente implica una destreza para distinguir las incongruencias entre el contenido del mensaje verbal y la conducta no verbal.

▪ **Habilidades comunicacionales**

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.

ENTREVISTA COMO INSTRUMENTO CENTRAL EN EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

La entrevista es el principal instrumento en el proceso de atención, pues es el 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. No se trata de una entrevista clínica.

Características principales de la entrevista⁸ en el procedimiento de atención:

- **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 guion 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 la 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

▪ Fase I. Mutuo conocimiento

En esta fase suceden los saludos y presentaciones, comúnmente responde a estilos personales de quien entrevista, sin embargo, se sugiere una actitud acogedora, cálida y empática, acompañada de fórmulas de cortesía.

Con el objetivo de crear una atmósfera de seguridad, disminuir el miedo y la vergüenza, se realiza el encuadre mediante el cual se le hace saber a la víctima 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 el Instituto.

⁸ ACEVEDO Alejandro y LÓPEZ Alba Florencia, *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*, Editorial Limusa, 1988; Maganto, op cit.

En el encuadre se clarifican los objetivos de la entrevista, la forma en que se obtendrán y el tiempo aproximado que se invertirá.

De tratarse de la segunda o ulteriores entrevistas, se pueden omitir las presentaciones, y el encuadre consiste en situar el momento del proceso en el que se está y el objetivo de esa entrevista.

▪ **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 personal debe escuchar activamente, observar, registrar y preguntar adecuadamente para poder dar respuesta a la solicitud.

Es conveniente formular preguntas abiertas para que la víctima se exprese con sus propias palabras, a su ritmo y en el orden que le resulte más cómodo.

Las preguntas cerradas se utilizan para obtener datos específicos de los hechos.

▪ **Fase III. Cierre de la entrevista**

Antes de concluir, es importante clarificar con la víctima los pasos a seguir. De haberlo hecho durante el desarrollo de la entrevista es suficiente con recordarlo de forma sintetizada.

La entrevista debe aplicarse tanto a la víctima como a la persona presunta responsable. Para registro de los hechos en la declaración también se debe entrevistar a los testigos, en caso de ser necesario.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

- a) La víctima de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral o persona servidora pública que conozca del hecho, podrá dirigirse al área de Igualdad de Género y No Discriminación, para solicitar orientación e información ya sea mediante vía telefónica o personalmente.
- b) En el supuesto de interponerse la queja o denuncia la víctima podrá:
 - I. Iniciarla por escrito o por comparecencia;
 - II. Recibida la queja, esta será atendida y procederá el personal encargado a ponerse en contacto con la víctima, salvo que haya sido por comparecencia.

Es importante que la autoridad instructora identifique si la persona presunta responsable pertenece a la Rama Administrativa, a la Rama SPEN o de algún otro grupo jerárquico, para que se proceda a su investigación, substanciación y resolución por las áreas del Instituto que correspondan de conformidad con lo siguiente:

- Cuando la persona presunta responsable pertenezca a la Rama Administrativa el asunto será turnado a la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto, como autoridad instructora, a través del Procedimiento Laboral Disciplinario.
- Cuando la persona presunta responsable pertenezca al Servicio Profesional Electoral el caso será turnado a la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, como autoridad instructora, a través del Procedimiento Laboral Disciplinario.

Del análisis de la denuncia y/o queja, si en su caso, no resulta ser competencia de la autoridad que haya recibido la queja o denuncia, ésta deberá de manera oportuna, remitirla a la instancia correspondiente. En caso de que la persona presunta responsable pertenezca a cualesquiera de estas instancias encargadas de atender o propiciar ayuda a las víctimas, se contactará con la instancia superior a ésta.

Asimismo, en caso de impedimento de la autoridad resolutora para el conocimiento de algún asunto, se deberá excusar, por lo que el Órgano Interno de Control deberá conocer de la excusa, resolverla y en su caso nombrar a la autoridad que deberá resolver el asunto correspondiente. En caso de no excusarse la autoridad resolutora, podrá ser recusada, siendo el señalado Consejo General el que deberá resolver sobre la recusación correspondiente.

III. Una vez recibida una queja o denuncia, la autoridad instructora deberá valorar el caso conforme a lo siguiente:

- **Medición de riesgo.**

Diagnosticada la situación de la víctima, debe medirse el nivel de riesgo en el que se puede encontrar, para en su caso, decretar de inmediato las medidas precautorias que correspondan.

Son tres los niveles de riesgo que se pueden presentar:

- **Sin riesgo evidente**

La situación de violencia es leve, no pone en riesgo su integridad física y/o emocional, ni se compromete su estancia laboral, sin embargo, no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.

- **Presencia de riesgo**

Se identifica 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 hay que estar pendiente de la evolución del caso.

- **Alto riesgo**

De acuerdo con las amenazas o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la integridad de la víctima o su empleo; las evidencias de

violencia sexual y física son extremas. La víctima necesita de la protección inmediata en espacios laborales.

Cuadro de interposición de quejas o denuncias conforme al nivel jerárquico de la persona presunta responsable

Cargo o Nivel jerárquico de la persona presunta responsable	Autoridad Instructora	Autoridad que resuelve
Consejeras o Consejeros Electorales del Consejo General	Secretaría Ejecutiva Instituto Nacional Electoral (UTC)	Consejo General Instituto Nacional Electoral
Directoras, Directores, Titulares de Unidad y Secretaria/o Ejecutiva/o	Órgano Interno de Control	Consejo General IEPAC
Consejeras/os Distritales y Municipales	Secretaría Ejecutiva (UTC)	Consejo General IEPAC
Secretarías/os Ejecutivos de los Consejos Distritales y Municipales	Secretaría Ejecutiva (UTC)	Consejo General IEPAC
Coordinadoras/es, Jefas/es de Departamento, Técnicas/os y Asistentes de la Rama Administrativa	Dirección Ejecutiva de Administración	Secretaría/o Ejecutiva/o
Coordinadoras/es, Jefas/es de Departamento, Técnicas/os y Asistentes de la Rama SPEN	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral IEPAC	Secretaría/o Ejecutiva/o

*Considerando que, en el caso de Consejeras o Consejeros Electorales del Consejo General, estos son designados y removidos por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral en términos del Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la designación y la remoción de las y los consejeros presidentes y las y los consejeros electorales de los organismos públicos locales electorales.

Para Directoras, Directores, Titulares de Unidad y Secretaria/o Ejecutiva/o el órgano interno de control aplicará en lo conducente el procedimiento establecido en la ley en materia de responsabilidades.

Por lo que se refiere a Consejeras/os Distritales y Municipales y Secretarías/os Ejecutivos de los Consejos Distritales y Municipales, se aplicará en lo conducente el Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la designación y la remoción de las y los consejeros presidentes y las y los consejeros electorales de los organismos públicos locales electorales.

Para el personal de la Rama administrativa del IEPAC, se aplicará en lo conducente el procedimiento disciplinario del Estatuto del personal de la Rama Administrativa del Instituto.

Para el personal de la Rama SPEN se aplicará en lo conducente el procedimiento laboral disciplinario para los miembros del servicio en los OPLE. En todos los casos se deberán guardar los principios de legalidad y debido proceso.

Formación de expediente único

El expediente que se integre será único y se compondrá con todos los datos relativos a la atención de la víctima; se pondrá en resguardo y sólo tendrán acceso las personas que proporcionan atención a la víctima, y en su caso, quienes le den continuidad o los trámites necesarios para la instrucción y resolución del caso.

El expediente se integrará con todos los elementos obtenidos desde la primera entrevista hasta su conclusión, siendo importante que desde la apertura se recaben los elementos de prueba o la construcción de aquellos elementos que tengan como fin crear convicción en la autoridad que dictará la resolución relativa, entre las que cobran importancia: la testimonial, documental, pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimología y cualquier otra que resulte idónea para acreditar los hechos imputables a la persona agresora.

Se verificará la suplencia de la queja en las denuncias a fin de que no sea necesaria la solicitud de mayores elementos o se requiera mayores comparecencias de la víctima.

Las autoridades competentes para conocer, substanciar y resolver respetarán las garantías de audiencia y legalidad.

La autoridad resolutora que corresponda formará un registro de criterios que sistematicen los razonamientos lógico-jurídicos en que sustenten sus resoluciones, criterios que servirán de guía a sus determinaciones e imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

Procedimiento Disciplinario Laboral (Rama SPEN)

Actúa como autoridad instructora, la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, y como autoridad resolutora la o el Secretario Ejecutivo.

Procedimiento Administrativo (Rama Administrativa)

Actúa como autoridad instructora, la Dirección Ejecutiva de Administración y como resolutora el Secretario Ejecutivo, y como autoridad resolutora la o el Secretario Ejecutivo.

En ambos procedimientos se deberá poner especial cuidado en:

- Que las quejas o denuncias cumplan con los requisitos de forma establecidos en el "Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa" o el "Estatuto del personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana Yucatán", según corresponda; y estén acompañadas de los elementos de prueba para establecer la probable existencia de la infracción y presumible responsabilidad de la persona servidora pública presunta responsable. Asimismo, se deberán apoyar con actas circunstanciadas de hechos o cualquier otro medio de prueba que pueda aportar la autoridad en la investigación exhaustiva, en suplencia de la queja.
- Que admitida la queja o denuncia la persona presunta responsable será notificada en los términos establecidos en los estatutos de la rama que corresponda.
- Que la fecha que se señale para que comparezca la persona la persona presunta responsable deberá ser la más próxima a fin de evitar dilación en el procedimiento.
- Que se garantice a las partes involucradas el debido proceso.
- Que en casos graves o cuando se pudiera entorpecer la investigación con la presencia de la persona presunta responsable, ésta sea reasignada temporalmente de área el tiempo estrictamente necesario, sin afectación a sus condiciones laborales.
- Que se dicten las medidas necesarias para la protección de la víctima, tanto en su integridad física, emocional y en sus derechos laborales.
- Que las pruebas aportadas por la víctima tengan un desarrollo correcto en cuanto a su admisión, preparación y desahogo.
- Que se apliquen los razonamientos y argumentos existentes en el registro de criterios orientadores que resulten favorables a la víctima.
- Que la resolución que determine la responsabilidad de la persona servidora pública, se emita sin dilación alguna.
- Que, para dictar la resolución respectiva, se considere:
 - La gravedad de la falta en que se incurra.
 - El grado de responsabilidad, nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones personales de la persona infractora.
 - La intencionalidad con que realice la conducta indebida.
 - La reiteración o reincidencia de la comisión de infracciones en el incumplimiento de las obligaciones de la persona infractora.
- Que la sanción que se imponga a la persona servidora pública responsable sea proporcional a la conducta desplegada en contra de la víctima, para lograr inhibir de manera definitiva este tipo de conductas.
- Que se dicten las medidas para la corrección o remedio inmediato de la infracción cometida, y en su caso las encaminadas a reparar el daño causado a la víctima.
- Que en materia de violencia de género no aplique el procedimiento de conciliación.
- Que los derechos humanos de la víctima prevalezcan en todo momento.
- Que se aplique la normativa supletoria en la materia, en beneficio de la víctima, por lo que las autoridades instructoras y resolutoras procurarán hacer mayor uso de sus facultades para mejor proveer y dar mayor celeridad a las actuaciones y resolución de los casos, sin afectar los plazos establecidos en favor de quienes sean sujetos de los procedimientos.

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

- Desde el inicio del procedimiento de atención a la víctima se detecte que de tratarse de una conducta grave, se lleven a cabo todas las acciones necesarias para que de probarse el hecho, la persona agresora sea acreedora de la sanción máxima.
- 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 una incapacidad temporal sea restituida en su puesto, en igualdad de circunstancias al momento del evento.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO A CASOS

Comité de Seguimiento a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral

El Comité de Seguimiento a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral del Instituto, se encargará de dar seguimiento así como recopilar y generar información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten al interior del Instituto; para lo cual deberá reunirse mínimo cada tres meses, o en los casos que el Comité determine necesario.

Integración

El Comité se integrará por:

- La o el titular del área de Igualdad de género y No discriminación o a quien nombre como representante; quien tendrá a su cargo la presidencia del mismo.
- La o el titular de la Dirección Jurídica o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación); quien tendrá a su cargo la secretaría técnica del mismo.
- La o el titular del Órgano Interno de Control o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación).
- Representante de la Secretaría Ejecutiva (A partir de Coordinación).
- La o el Director/a Ejecutiva/o de Administración o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación).
- La o el titular de la Unidad de Servicio Profesional Electoral o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación).
- La o el titular de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación).

Se deberá constatar que quienes integran el Comité, no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, mediante una Carta bajo protesta de decir verdad.

En caso de impedimento derivado de la atención de un caso en particular, de alguna/o de quienes integran el Comité de Seguimiento a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral, se deberá excusar, y abstenerse del tratamiento del caso correspondiente. En caso de no excusarse

la autoridad resolutora, podrá ser recusada, siendo el señalado Consejo General el que deberá resolver sobre la recusación correspondiente.

Funciones de quienes conforman el Comité

- Llevar el registro de cada uno de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, de los que haga de conocimiento al Comité, la autoridad competente que haya atendido la queja o denuncia.
- Recopilar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten.
- Contribuir con información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral; basada en los registros de casos y acciones realizadas en la materia así como de las acciones identificadas en otros Organismos Públicos Locales Estatales.
- Generar y analizar 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 y/o laboral.
- Conocer de los casos de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten en el Instituto.
- Analizar para mejora continua los mecanismos de prevención y difusión del Protocolo de Hostigamiento y Acoso sexual y/o laboral (Anexo 1).
- Rendir un informe anual de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten en el Instituto, a la Comisión de Paridad de Género e Igualdad de los Derechos Político Electorales para conocimiento; y en su caso generación de propuestas de mejora en las estrategias de prevención y atención de casos a través de las áreas de competencia.

CANALIZACIÓN DE INTERPOSICIÓN DE QUEJAS

Disposiciones que establecen y reglamentan a los Procedimientos Disciplinarios Laborales y los Procedimientos Administrativos en el Instituto.

Procedimientos			
Tipo de Procedimiento	Tipo de cargo	Fundamentación	Autoridades Competentes
Laborales Disciplinarios Faltas relacionadas con las normas del trabajo y las relaciones entre las y los servidores	Personal de la Rama MSPEN	Le aplica el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, disposiciones contenidas en los artículos 400 al 410 y del 413 al 452; Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los miembros del Servicio en los OPLE, estableciendo las le	Autoridad Instructora la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral. Tiene facultades para recibir denuncias, desechar, instruir y remitir a la autoridad resolutora. La instrucción comprende la

<p>públicos en el ejercicio de estas. (Faltas laborales incluidas las relacionadas con HASL)</p>		<p>leyes supletorias en su artículo 410; El acuerdo 002/2017 del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, le otorga a la UTCE, al Secretario Ejecutivo y al Consejo General, la competencia para conocerlos en el Instituto.</p>	<p>investigación, recepción y desahogo de pruebas.</p> <p>Autoridad Resolutora. La o el Secretario Ejecutivo. Conforme a criterios sistematizados que se establezcan.</p> <p>Recurso de Inconformidad. Conoce el Consejo General. Tanto la instrucción como la resolución del recurso.</p>
	<p>Personal de la Rama Administrativa</p>	<p>Le aplica el Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán, disposiciones contenidas en los artículos 128 al 139, estableciendo leyes de aplicación supletoria en el artículo 138.</p>	<p>Tiene facultades para recibir denuncias, desechar, instruir y remitir a la autoridad resolutora.</p> <p>La instrucción comprende la investigación, recepción y desahogo de pruebas.</p> <p>Autoridad Resolutora. La o el Secretario Ejecutivo. El artículo 166 del Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán, dispone que el Secretario Ejecutivo resolverá dicho procedimiento. Conforme a criterios sistematizados que se establezcan.</p> <p>Recurso de Inconformidad. Conoce la Junta General Ejecutiva, conforme lo establecido en el Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de</p>

			Participación Ciudadana de Yucatán,
<p>Procedimientos de Responsabilidades Administrativas</p> <p>Faltas Administrativas (Incluye faltas relacionadas con el Código de Ética y Conducta así como de respeto a las y los demás servidores públicos)</p>	<p>Rama MSPEN y Rama Administrativa</p>	<p>Le es aplicable la Ley General de Responsabilidades Administrativas establecidas por diversas faltas establecidas en los artículos del 49 al 64, y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán por faltas establecidas en los artículos 51 al 75; entre las faltas no graves existen conductas que pueden considerarse confluyen en ambos procedimientos (el laboral y el disciplinario) como ejemplo de lo anterior las referidas a la omisión de cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley; omitir denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir, que puedan constituir Faltas administrativas; así como omitir atender las instrucciones de sus superiores, siempre que éstas sean acordes con las disposiciones relacionadas con el servicio público.</p>	<p>Es autoridad instructora y resolutora el OIC.</p>

Es importante señalar que deberá atenderse a la voluntad de la víctima para el conocimiento de las faltas, en caso de que pueda haber competencia concurrente con otras autoridades, por ejemplo Hostigamiento Sexual que puede ser conocido internamente o por la autoridad penal y en ese sentido la víctima puede determinar que sea remitida directamente a la autoridad correspondiente.

ANEXOS

Anexo 1. Estrategias de sensibilización, capacitación y difusión del protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral

Estrategias de acción para la sensibilización al interior del IEPAC

Proporcionar a todo el personal, información relativa a la perspectiva de género, debido a que es considerado un elemento fundamental para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

- Enfatizar que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente. Concientizando mediante **pláticas informativas** tanto 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.
- **Difundir con enfoque de género**, 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.
- Llevar a cabo un mecanismo de seguimiento permanente, que permita la evaluación y retroalimentación de las acciones que se lleven a cabo como lo son cursos de capacitación, talleres, entre otros. Destacando como estrategia inicial de sensibilización la realización de un taller integral a todo el personal del Instituto para dar a conocer las herramientas y procedimientos establecidos en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral, en un plazo no mayor a tres meses una vez aprobado el mismo.

Estrategias de acción para la capacitación al interior del IEPAC

- Introducir la **perspectiva de derechos humanos y de género** en la capacitación al personal como parte del **programa anual de capacitación**.
- Impartir **talleres prácticos** relativos al procedimiento laboral disciplinario del protocolo de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.
- Proporcionar **material didáctico** a participantes de cursos y talleres de capacitación que refuercen el tema impartido.
- Realizar una **evaluación** que permita valorar los conocimientos adquiridos, así como la retroalimentación del curso o taller impartido.

Estrategias de acción para la difusión al interior del IEPAC

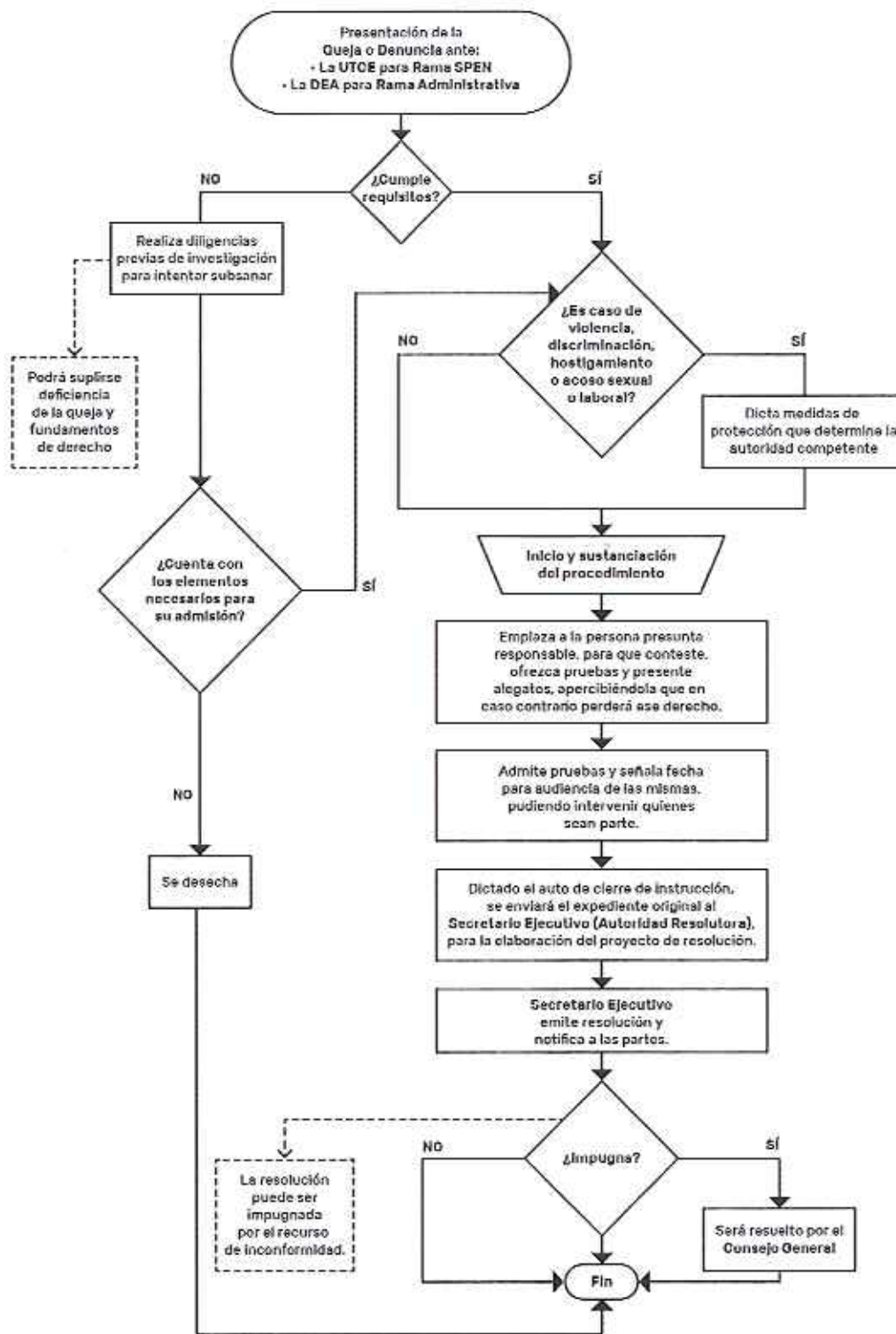
Proporcionar información clara y concreta mediante las siguientes estrategias:

- Realizar Carteles para publicar en la gaceta interactiva.
- Elaborar dípticos o trípticos así como **documentos digitales** donde se mencionen las características del hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia laboral. Se pretende 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 y sus formas de denuncia.
- **Difundir** de manera simple, el **procedimiento interno** y las sanciones a que se puede enfrentar la persona responsable.
- Promocionar actividades extra-laborales como Actividades de Integración que **promuevan la no violencia laboral y/o sexual**.
- Promover, que todos los trabajos de **investigación** que se publiquen en los diferentes medios se lleven a cabo con **perspectiva de género**.
- Difundir en todas las áreas del Instituto a través de la **Red Interna** de Igualdad y No Discriminación y vía correo electrónico, información relativa a las **acciones** del Instituto contra el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Anexo 2. Diagrama de la Ruta del Procedimiento Laboral Disciplinario

Handwritten initials or signature in the top right corner of the page.

Ruta del Procedimiento Laboral Disciplinario



Anexo 3. Ficha Técnica de la Queja o Denuncia de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral

FICHA TÉCNICA DE LA QUEJA O DENUNCIA

Fecha: _____

Folio: _____

Datos de la persona que presenta la queja o denuncia

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Cargo: _____ Área: _____

Nombre de la jefa o jefe inmediato: _____

Cargo de la jefa o jefe inmediato: _____

Datos de la persona contra quien se presenta la queja o denuncia

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Cargo: _____ Área: _____

Nombre de la jefa o jefe inmediato: _____

Cargo de la jefa o jefe inmediato: _____

Anexo 4. Formulario Orientador para queja o denuncia de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral para quien atiende la queja o denuncia.

FORMULARIO ORIENTADOR PARA QUEJA O DENUNCIA

Fecha _____ Folio _____

Datos de la persona que presenta la denuncia:

Nombre _____

Edad _____

Cargo _____

Área _____

Sexo _____

Teléfono _____

Correo Electrónico _____

Nombre de Superior (Jefa/e) Inmediato _____

Cargo de Superior (Jefa/e) Inmediato _____

Datos de la persona contra quien se presenta la denuncia:

Nombre _____

Cargo _____

Área _____

Sexo _____

Nombre del Superior (Jefa/e) Inmediato _____

Cargo de Superior (Jefa/e) Inmediato _____

Detalles de la denuncia:

Frecuencia con la que han sucedido los hechos:

- A) Una vez
- B) Varias veces
- C) De manera continua hasta la fecha actual

En caso de haber sido una sola vez, precisar:

Fecha _____ Hora _____
Lugar _____

En caso de haber sido varias veces, describir el período aproximado en el que ha sido víctima del hostigamiento y acoso:

La actitud de la persona que le hostigó o acosó fue:

- A) Abierta y clara
- B) Amenazante
- C) Insinuante o sutil

La reacción inmediata de usted fue:

- A) Ignorar
- B) Confrontar
- C) Otro _____

Cuando sucedieron los hechos:

- A) Nadie los presencié
- B) Los presencié una persona
- C) Los presenciaron varias personas

En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos proporcione sus datos:

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

- A) Sigue igual
- B) Tensión, estrés e incomodidad en el área de trabajo
- C) Le cambiaron de área
- D) Otro _____

¿La víctima comunicó los hechos a alguien más a parte del área competente? Describir a quién o a quienes:

Nivel jerárquico de quien acusa:

- A) Nivel Superior
- B) Igual Nivel
- C) Nivel Inferior
- D) Otro _____

Handwritten marks:
A vertical line on the left and a large stylized symbol resembling a cross or a plus sign on the right.

¿Quién presenta la queja o denuncia trabaja directamente con la víctima?

- Si
- No
- A veces

¿La víctima ha puesto en conocimiento del suceso a su jefe/a inmediato?

- Si
- No

¿La persona presunta responsable es el jefe(a) superior inmediato de la víctima?

Si

No

Descripción de las conductas manifestadas por quien acusa

Para dar un fundamento a los hechos se cuenta con:

- A) Ninguna evidencia
- B) Documentos de respaldo
- C) Fotografías
- D) Testigos
- E) Correos electrónicos
- F) Otros

Observaciones y comentarios

