



**PROTOCOLO PARA PREVENIR, DETECTAR,
ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA
LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO
ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA
DEL ESTADO DE JALISCO.**

[Handwritten signature]

INDICE

PRESENTACIÓN

- I. OBJETIVOS**
- II. MARCO NORMATIVO**
- III. MARCO CONCEPTUAL**
- IV. PRINCIPIOS GENERALES DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN**
- V. COMITÉ PARA PREVENIR Y DAR SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO ELECTORAL**
- VI. ACCIONES DE PREVENCIÓN**
- VII. CONDUCTAS CONSIDERADAS VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN**
 - A) HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL**
 - B) ACOSO LABORAL Y SEXUAL**
 - C) DESVALORIZACIÓN, MENOSPRECIO O DISCRIMINACIÓN**
- VIII. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA ATENCIÓN A PRESUNTAS VÍCTIMAS**
- IX. PRIMER CONTACTO**
 - A) METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA ENTREVISTA**
 - B) PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO**

X. AUTORIDADES COMPETENTES

XI. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA ANTE LA AUTORIDAD INSTRUCTORA.

XII. VALORACIÓN DE LA PROCEDENCIA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

XIII. PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

A) PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO: INSTRUCCIÓN, RESOLUCIÓN Y SANCIÓN

B) DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: INSTRUCCIÓN, RESOLUCIÓN Y SANCIÓN

XI. SEGUIMIENTO A LOS CASOS ATENDIDOS

ANEXOS

- FLUJOGRAMA DE RECEPCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS
- FLUJOGRAMA DE LA RUTA DE ATENCIÓN
- LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA
- FORMATO PARA EL REGISTRO DE CASOS
- GUÍA PARA REALIZAR ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO
- CARTA COMPROMISO PARA EL PROCESO DE ATENCIÓN
- FORMATO DE SEGUIMIENTO DE LOS CASOS
- CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LA ATENCIÓN

BIBLIOGRAFÍA

PRESENTACIÓN

En observancia del marco de convencionalidad y constitucionalidad que tutelan los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y en concordancia con la Política de Igualdad de Género y no Discriminación 2016-2021, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco (Instituto Electoral), ofrece el presente Protocolo con el propósito de contribuir a garantizar una cultura organizacional que permita mantener relaciones laborales respetuosas de la dignidad humana y un clima de respeto y seguridad para el desarrollo de las funciones del personal de las áreas ejecutivas y técnicas del organismo.

En su contenido se brindan los conceptos, metodologías y herramientas para prevenir, detectar, atender y sancionar los casos de violencia laboral en las modalidades de hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio y discriminación que puedan enfrentar servidoras y servidores públicos que laboran en este organismo electoral de forma permanente o temporal durante la organización y desarrollo de los procesos electorales o mecanismos de participación ciudadana. Establece los criterios orientadores de la actuación de las autoridades encargadas de la implementación del Protocolo para que esta sea objetiva, imparcial y apegada al respeto de los derechos humanos.

En el mediano y largo plazo promueve la inhibición de expresiones y actitudes consideradas violentas o discriminatorias, y la instalación de una cultura de la denuncia al interior del Instituto Electoral basada en la confianza, con procesos de atención de calidad y que permitan dar una respuesta eficiente a los casos presentados. Para propiciar un entorno laboral que permita a las y los funcionarios electorales desempeñarse en un ambiente laboral sano que estimule su desarrollo personal y profesional en favor del cumplimiento de la función electoral que tienen encomendada.

I. OBJETIVOS

1. Definir las acciones u omisiones consideradas como violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio y discriminación conforme a la normatividad estatal, nacional e internacional vigente.
2. Definir líneas de acción para prevenir conductas de hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio y discriminación en el Instituto Electoral que contribuyan a promover un clima laboral libre de violencia basado en la igualdad de género, inclusión y respeto de los derechos humanos entre el personal de las oficinas centrales y el personal eventual de los órganos desconcentrados.
3. Establecer el modelo de atención para orientar y brindar acompañamiento a las personas que presenten una queja o denuncia por presuntas conductas de violencia laboral en las modalidades de hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio o discriminación, garantizando la confidencialidad, respeto a la dignidad, la no revictimización y el acceso a la justicia entre el personal de las oficinas centrales y personal eventual de los órganos desconcentrados.
4. Especificar las instancias y procedimientos administrativos competentes al interior del Instituto Electoral para conocer, investigar, resolver y sancionar los casos de violencia laboral en las modalidades de hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio o discriminación.

II. MARCO NORMATIVO

De conformidad con el artículo 1ro de la Constitución, el Estado mexicano está obligado a cumplir con los tratados y convenios internacionales ratificados en materia de derechos humanos. En concordancia, la Constitución de la entidad establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán, favoreciendo en todo momento a las personas para su protección más amplia. Por tanto todas las autoridades, incluidas las autoridades electorales, 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.

Este Protocolo se enmarca, en la observancia de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) que señala el compromiso del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en los tres niveles de gobierno y organismos constitucionales autónomos, tendientes a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, a fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos en función de estereotipos y roles de género.

En la recomendación que en julio de 2018 hiciera el Comité CEDAW en su Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, que menciona el alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, que asegure que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que las personas responsables sean enjuiciados y castigados como corresponda.

En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", que condena todas las formas de violencia

contra la mujer y compromete al estado mexicano a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para lograrlo.

En las leyes generales promulgadas en el país, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus homólogas en la entidad, la Ley Federal del Trabajo que prevén el establecimiento de medidas para el cumplimiento de los instrumentos internacionales y protección de los derechos humanos.

Violencia en el ámbito laboral

La Ley de Acceso, establece que la violencia en el ámbito laboral ~~o docente~~ se ejerce por personas que tienen un vínculo 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.

De manera puntual señala que constituye violencia laboral:

ARTÍCULO 11. 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.

La Ley Federal del Trabajo, sobre hostigamiento y acoso sexual define:

Artículo 3.-

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, señala que el Instituto promoverá que su personal y el de los OPLE realicen su función bajo los principios generales de 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.

Además el Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral y basarse en: Igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, desempeño adecuado, evaluación permanente, transparencia de los procedimientos, rendición de cuentas, igualdad de género, cultura democrática, y un ambiente laboral libre de violencia.

La Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Electoral, establece I. Incorporar la transversalidad de la perspectiva de género y no discriminación en la normatividad y políticas institucionales del Instituto Electoral, generando las siguientes acciones: a) Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de selección, reclutamiento, promoción y capacitación del personal del Instituto Electoral, b) Promover acciones afirmativas para la ocupación de los puestos con paridad horizontal y vertical, c) Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, d) Garantizar la igualdad salarial, e) Prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, entendiéndose como el hostigamiento y acoso sexual o laboral, conforme a los lineamientos, políticas y acciones establecidas en protocolos sustentados en el marco de convencionalidad y constitucionalidad en materia de derechos humanos, f) Fomentar una cultura de corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar del personal del Instituto Electoral, g) Implementar medidas para la inclusión y no discriminación que respeten y promuevan los derechos de las personas con discapacidad, h) Brindar al personal los conocimientos y herramientas necesarias a fin de que incorporen la perspectiva de género y no discriminación en el desarrollo de sus áreas, de manera continua y procurando un enfoque participativo, i) Incorporar el uso del lenguaje inclusivo, no sexista y antidiscriminatorio en la comunicación interna del organismo y en

la elaboración de los distintos documentos del Instituto Electoral y, j) Incorporar a la normatividad interna la perspectiva de género y no discriminación.

III. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos del presente protocolo se entenderá por:

Acoso laboral: acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Acoso sexual: Una forma de violencia en la que, si bien puede o no existir la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

Igualdad de Género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Equidad Laboral: Es la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación. (Estatuto del SPEN)

Estereotipos de género: Creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Se trata de definiciones simplistas usadas para asignar a hombres y mujeres a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

Hostigamiento laboral: persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.

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.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral.

Lenguaje inclusivo: Instrumento utilizado para referirse a la diversidad de identidades culturales observando los principios de igualdad, dignidad y respeto para todas las personas sin importar su sexo, etnia, edad, condición social, discapacidad u otro rasgo históricamente discriminado.

Medidas de inclusión: Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno.

Personal de la Rama Administrativa de los OPLE: Es el personal que habiendo obtenido su nombramiento, conforme a los lineamientos en la materia en una plaza presupuestal de los OPLE, presten sus servicios de manera regular y realicen actividades en la rama administrativa. (SPEN)

Miembro del Servicio: Es la persona que haya obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal y preste sus servicios de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del presente Estatuto. (SPEN)

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

Órgano interno de control: Unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el funcionamiento del Instituto Electoral en materia de responsabilidades de servidoras y servidores públicos.

Perspectiva de Género: Es 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 del 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.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

- **Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- **Violencia física.** Es 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.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- **Violencia económica.** Es 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.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
- **Violencia política contra las mujeres por razones de género.** Toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su

cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. Se entenderá que las acciones u omisiones se basan en elementos de género, cuando se dirijan a una mujer por su condición de mujer, le afecte desproporcionadamente o tenga un impacto diferenciado en ella. Puede manifestarse en cualquiera de los tipos de violencia reconocidos en la Ley de Acceso puede ser perpetrada indistintamente por agentes estatales, por superiores jerárquicos, colegas de trabajo, personas dirigentes de partidos políticos, militantes, simpatizantes, precandidatas, precandidatos, candidatas o candidatos postulados por los partidos políticos o representantes de los mismos, medios de comunicación y sus integrantes, por un particular o por un grupo de personas particulares.

Violencia laboral: Es un acto u omisión que constituye un abuso de poder cuyo efecto es el daño a la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima; asimismo, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Esta forma de violencia es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima y es independiente de la relación jerárquica que exista entre ellos.

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

IV. PRINCIPIOS GENERALES DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN¹

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;

¹ Retomado del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero 2020.

- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

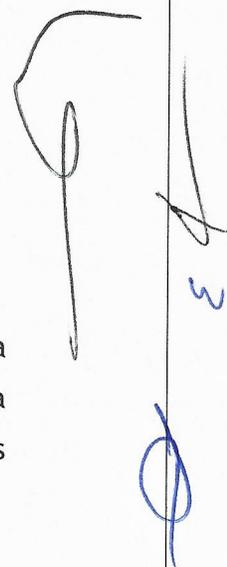
V. COMITÉ PARA PREVENIR Y DAR SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO ELECTORAL

El Comité para prevenir y dar seguimiento de casos de violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio y discriminación del Instituto Electoral (Comité) será la instancia encargada de planear, ejecutar y evaluar las medidas para implementar el Protocolo. Las personas integrantes del Comité serán reconocidas por las y los integrantes del Instituto Electoral como personas respetuosas de los derechos humanos, la igualdad y no discriminación.

El Comité estará integrado por el personal de:

- Secretaría Ejecutiva
- Dirección de Igualdad de género y No discriminación
- Dirección de Administración y Finanzas
- Servicio Profesional Electoral
- Dirección Jurídica

La Secretaría Ejecutiva ocupará la presidencia. La secretaria técnica estará a cargo de la Dirección de Igualdad de Género y no Discriminación (Dirección de Igualdad). La dirección será la encargada de convocar a las reuniones de trabajo: ordinarias cada tres meses o extraordinarias cuando se considere necesario.



La información que se genere o resguarde, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y archivos. La información y bases de datos que se generen con fines estadísticos y de análisis, para su publicación deben asegurar la disociación de datos personales.

El personal que integra el Comité deberá de recibir capacitación especializada en materia de igualdad de género, derechos humanos, inclusión como de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento sexual y acoso sexual, desvalorización, menosprecio o discriminación, por lo menos una vez al año.

Funciones del Comité:

- Proponer e implementar las acciones para prevenir la violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio y discriminación al interior del Instituto Electoral de manera permanente: previo y durante proceso electoral o de participación ciudadana.
- En caso de recibir directamente las quejas o denuncias, se remitirá a la Dirección de Igualdad la cual deberá asesorar a la presunta víctima sobre sus derechos, las opciones de atención y cuando requiera apoyo jurídico, psicológico o médico canalizarla a la instancia competente.
- Llevar registro y seguimiento de la atención de las quejas y denuncias que presente el personal del Instituto Electoral.
- Coadyuvar con la autoridad instructora, contactando a la presunta víctima cuando sea necesario subsanar omisiones, orientarla para recabar las pruebas sin perjuicio para que inicie o continúe el proceso.
- Evaluar la calidad de la atención a las personas que interponen sus quejas y denuncias e identificar las áreas de oportunidad de mejora.

- Una vez concluidos los procedimientos de las quejas y denuncias presentadas podrá emitir opiniones o recomendaciones a las áreas implicadas a fin de que se tomen medidas para prevenir y evitar la reiteración de posibles conductas no deseadas.
- El Comité se podrá reunir para conocer adicionalmente otras situaciones que puedan considerarse expresiones de violencia laboral en todas sus manifestaciones y de discriminación que afecten a una persona o grupo de personas, el clima organizacional de alguna área, el sano cumplimiento de las actividades institucionales o ponga en entredicho la integridad de su personal y establecer las acciones pertinentes para conocer sobre casos.
- Elaborar informes cuatrimestrales sobre casos de violencia laboral en cualquiera de sus modalidades y discriminación que se presenten y un informe anual que deberá ser publicado por medios electrónicos institucionales.

VI. ACCIONES DE PREVENCIÓN

Implementar acciones de prevención con el objeto de reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres y cambios de actitudes y prácticas sociales, en particular se busca: a) anticipar y evitar la generación de la violencia en todas sus modalidades previstas por la ley; b) detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia contra las mujeres, y c) disminuir el número de víctimas, mediante acciones disuasivas que desalienten la violencia. Para lo cual se propone realizar las siguientes acciones de manera enunciativa más no limitativa:

Pronunciamiento “Tolerancia Cero”: Comunicado del Consejo General del Instituto Electoral manifestado que las conductas de hostigamiento, acoso y discriminación dirigido al personal son inadmisibles, son rechazadas y pueden ser sancionadas.

Jornada de socialización anual del Protocolo: Realizar una reunión anual con todo el personal, considerando lo siguiente: compromiso institucional, actitudes y expresiones consideradas violencia, principios de aplicación del protocolo, medios para presentar una queja o denuncia, procedimientos de atención y sanciones.

Sesiones de sensibilización: asegurar que todo el personal tome al menos una sesión semestral en materia de igualdad de género, derechos humanos, no discriminación y prevención de la violencia laboral.

Apoyo al personal encargado de la observancia del Protocolo: Facilitando capacitación especializada y los recursos necesarios para la consecución de sus objetivos.

Código de ética y código de conducta: socializar entre el personal para su conocimiento y aplicación.

Campaña de difusión: Diseñar una campaña anual para la prevención del hostigamiento, acoso sexual y discriminación difundida por medios electrónicos dirigida al personal y a la ciudadanía en general.

Coordinación intersectorial. Establecer alianzas con instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil con la finalidad de intercambiar buenas prácticas, desarrollar acciones de prevención y atención oportuna internas y externas.

La Dirección de Igualdad será el área encargada de coordinar la implementación de las acciones de prevención de violencia laboral en todas sus modalidades y las acciones de no discriminación. Las acciones se deberán programar y realizar de manera sistemática y continua.

VII. CONDUCTAS CONSIDERADAS VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

A) HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

Las conductas que se consideran violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso laboral, de manera enunciativa más no limitativa, son las siguientes:

- a) El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.
- b) Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros y compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.

- c) Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso.
- d) Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

B) HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Las conductas que se consideran violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso sexual, de manera enunciativa más no limitativa, son las siguientes:²

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

² Conductas que constituyen hostigamiento sexual y acoso sexual señaladas en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública el punto 13. Comportamiento digno.

- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

DESVALORIZACIÓN, MENOSPRECIO O DISCRIMINACIÓN

Las conductas y expresiones de desvalorización, menosprecio o discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, son las siguientes:³

- a) Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera.
- b) Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.
- c) Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video.
- d) Violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados maternos, responsabilidades familiares, etc.)
- e) Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente.
- f) Burlarse de posibles discapacidades de una persona.

³ Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Nacional Electoral.

- g) La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- h) Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente.
- i) Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
- j) Proferir gritos o insultos.
- k) Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.
- l) Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

VIII. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA ATENCIÓN A PRESUNTAS VICTIMAS

El personal para la atención de los casos de violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio o discriminación tendrá que contar capacitación especializada.

El área dispuesta para la atención de casos deberá estar plenamente identificable al interior del Instituto Electoral, así como el/los nombres del personal responsable, dirección, horarios de atención, correo electrónico y teléfonos.

Las vías de acceso para presentar una queja o denuncia podrán ser: personales, por medio de correo electrónico y teléfono. La difusión de los mismos deberá ser permanente en una ubicación y lenguaje claro y accesible.

Se dispondrá de un “Buzón de Quejas” para que el personal tenga la posibilidad de solicitar apoyo y orientación. El Comité establecerá las normas para el buen uso del Buzón, en lo relacionado al procesamiento de las solicitudes y tiempo de respuesta.

La atención de los casos del personal del servicio profesional electoral nacional se sujetará a las disposiciones establecidas del estatuto del Instituto Nacional Electoral.

IX. PRIMER CONTACTO

El personal de la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación involucrado en el primer contacto deberá tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- La orientación deberá salvaguardar sus derechos laborales, derechos humanos y el respeto a la dignidad de la presunta víctima.
- La atención que se brinde debe ser especializada e integral: jurídica, psicológica y médica según sea el caso. Para lo cual, el Instituto Electoral podrá establecer las alianzas necesarias con las instituciones competentes para que la atención sea suficiente y satisfactoria.
- Sobre la orientación jurídica, una vez conocido el caso de manera completa y profunda se deberá de informar a la persona quejosa o denunciante respecto a sus derechos, procedimientos, implicaciones. Sin generar falsas expectativas y respetando en todo momento su decisión.
- Para asegurar la confidencialidad y adecuado manejo del caso el personal de la Dirección de Igualdad y la presunta víctima firmarán una carta compromiso con los acuerdos generales para el seguimiento del caso.
- Previo acuerdo, se podrá auxiliar a la presunta víctima para presentar la descripción de los hechos ante la Dirección de Administración y Finanzas o la Contraloría a fin de que la demanda cumpla con los requisitos y tenga una argumentación completa.
- El personal de la Dirección de Igualdad tendrá que estar dispuesto a otorgar opiniones o recomendaciones especializadas sobre los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, hostigamiento y acoso sexual y discriminación, que conozca el Comité o sean presentado de manera directa en la Dirección de Administración y Finanzas o la Contraloría.
- Informar a quienes integran el Comité cuando alguna funcionaria y/o funcionarios públicos se nieguen a otorgar la asesoría y acompañamiento requeridos de los casos o situaciones donde estén implicados.
- Llevar el registro de los casos en los formatos electrónicos aprobados por el Comité, e informar en un plazo no mayor de cinco días una vez que se establezca el primer contacto, al igual que el seguimiento del proceso de atención y resolución.

- Determinar si existe necesidad de solicitar medidas de protección en virtud del riesgo de la presunta víctima, así como la recomendación de las instancias competentes para su implementación.
- Una vez que la presunta víctima ha manifestado tener la disposición de iniciar el o los trámites jurídicos necesarios, se le pedirá suscriba un formato que describa los compromisos que asumirá durante el proceso de atención.
- Los mecanismos de atención dispuestos por el Instituto Electoral no limitarán ni condicionarán la posibilidad de que la víctima pueda optar otros medios externos para la atención de su caso.

Sobre el victimario/a

- A solicitud del presunto victimario/a brindar contención y orientación requerida, para lo cual se podrá canalizar a instituciones competentes con las que se tenga alianza.
- Una vez resuelto y sancionado el caso, establecer contacto con el victimario para que reciba sensibilización y capacitación con la finalidad de evitar la repetición de la conducta castigada.

A) METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA ENTREVISTA

Se deberá realizar una entrevista al inicio del proceso de atención de cualquier queja o denuncia presentada. El diseño del cuestionario tendrá que servir para facilitar la comunicación, conocer con detalle la situación y explorar vías de acompañamiento y canalización. Las entrevistas podrán llevarse a cabo de manera personal o telefónica.

Algunas consideraciones y sugerencias durante la entrevista son las siguientes:

- Es momento clave para el establecer un clima de confianza entre la presunta víctima y el personal que atenderá el caso.
- Por tanto, una actitud cortés, cálida y empática favorecerá la contención del estado de ansiedad y preocupación elevada que puede presentar la persona afectada.
- Es indispensable mantener una actitud de respeto, sin emitir juicios de valor.
- Respetar el principio de presunción de inocencia.

- Mantener una escucha de forma activa.
- Se sugiere hacer preguntas abiertas que le permita a la presunta víctima compartir su experiencia y le ayuden a narrar los hechos de manera cronológica.
- Para finalizar la entrevista, es importante señalar a la presunta víctima los pasos siguientes para continuar con la atención de su caso y aclarar lo alcances de este primer contacto respecto a la resolución del caso, evitando crear expectativas erróneas.

B) PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO

Este proceso busca brindar una asistencia integral a la presunta víctima en las diferentes fases y etapas según sea el caso. Esta intervención deberá tomar en cuenta las circunstancias y necesidades particulares. Este acompañamiento es una medida complementaria al proceso formal de corte psicológico y de apoyo emocional con la finalidad de favorecer las decisiones más convenientes para su persona. Por lo que, el personal involucrado en esta labor deber estar familiarizado con los procedimientos establecidos.

La actitud de quien brinda el acompañamiento debe ser sensible y cuidadosa. Hay que recordar que algunas personas tienen conflictos o ambigüedad frente al litigio; cuentan con escaso apoyo familiar o falta de espacios de apoyo; tienden a la inhibición cognitiva o emocional como forma habitual de enfrentar los hechos sin posibilidad de compartir sus experiencias (Beristaín, 2009)⁴

Algunas consideraciones para el acompañamiento son:⁵

1. Mantener el ritmo del caso: todos tienen sus propios ritmos y procesos, por lo que es necesario facilitar la comunicación e información hacia las presuntas víctimas, para que el contacto con ellas no se circunscriba a determinados trámites o al momento en que

⁴ Beristaín, Carlos Martín (2009), Qué reparar en los casos de violaciones de derechos humanos, Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, citado en el Glosario de términos sobre violencia contra la mujer de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

⁵ *Idem*

entra en una fase de activación. La gente resiente la pérdida de contacto, lo que puede influir en sus expectativas. Es mejor explicar que no se tiene información todavía, a mantener largos tiempos de silencio, que suelen ser malinterpretados y vistos como desinterés.

2. Realizar actividades específicas de acompañamiento: los procesos judiciales no pueden convertirse en terapias, pero tampoco ser insensibles a las demandas psicosociales de las presuntas víctimas. En ausencia de espacios específicos, las cuestiones jurídicas terminan frecuentemente ocupándolo todo. Los tiempos sin aspectos jurídicos relevantes pueden ser complementados con otras actividades de preparación o de acompañamiento psicosocial.

3. Apoyarse en otros roles de acompañamiento: El abogado/a es generalmente la persona que da seguridad, que sabe lo que se está tratando y con quien se tiene confianza; pero el acompañamiento psicosocial a través de otros profesionales es un aspecto complementario. El litigio puede verse beneficiado con otras personas de referencia que apoyen aspectos prácticos y acompañen los procesos familiares o colectivos.

X. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA ANTE LA AUTORIDAD INSTRUCTORA

La recepción de la denuncia ante la autoridad instructora se realizará por los medios previamente determinados en la normatividad. La presentación de la denuncia se podrá realizar tanto por parte de a) La presunta víctima o b) El Comité.

La investigación iniciará ante las unidades administrativas de manera posterior a la comunicación o visita que realicen los integrantes del Comité conforme los medios, plazos establecidos en legislación, estatutos y demás normas aplicables que regulen las relaciones laborales del personal del Instituto Electoral: Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y personal de la Rama Administrativa.

Tal como lo prevé el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa se deberá considerar:

Artículo 283. (...) En los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, las autoridades deberán suplir la deficiencia de la queja, recabar elementos probatorios y, de ser necesarias, dictar las medidas que en derecho sean procedentes.

La autoridad instructora deberá realizar el análisis del caso con estricto apego a los derechos humanos y perspectiva de género. En todo momento será necesario analizar con cuidado lo siguiente: a) Identificar las desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas b) Identificar la posible vulneración de uno o más derechos y, c) Identificar la existencia de algún daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

XI. VALORACIÓN DE LA PROCEDENCIA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité o la autoridad instructora, una vez realizado el diagnóstico del caso analizarán el nivel de riesgo, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos en caso de considerarse alto riesgo, podrá solicitar las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa acuerdo con la presunta víctima. El área del Instituto Electoral implicada, previa petición formal del Comité y de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva deberá adoptar las medidas de protección requeridas.

Para la valoración de los casos se podrá tomar en consideración la siguiente clasificación:⁶

Niveles y tipo de acoso	Forma del acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones,

⁶ Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en 2009.

		presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2. - Acoso medio	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas
Nivel 3. - Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Las medidas deberán evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, por ejemplo:

1. Cambiar de área o el horario laboral de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
2. Durante el proceso de investigación, autorizar que la presunta víctima realice su labor o función fuera del Instituto Electoral o áreas descentralizadas, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
3. Restringir a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima;
4. La autoridad instructora podrá, en casos graves, dictar la suspensión provisional de la persona presuntamente responsable como medida precautoria, a fin de favorecer el correcto desahogo de las investigaciones y procedimientos correspondientes;
5. Canalizar y orientar a la presunta víctima para que reciba apoyo psicológico, jurídico o médico, según se requiera.

XII. PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

A) PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO: INSTRUCCIÓN, RESOLUCIÓN Y SANCIÓN

Conforme a las disposiciones previstas por el artículo vigésimo transitorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, ante los posibles casos de violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio o discriminación se aplicará el Procedimiento Laboral Disciplinario, de acuerdo con lo siguiente.

Artículo 646. Se entiende por Procedimiento Laboral Disciplinario la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes, dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias a Miembros del Servicio de los OPLE que incumplan las obligaciones y prohibiciones a su cargo e infrinjan las normas previstas en la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable. Este procedimiento es de naturaleza laboral y se sustanciará conforme a las normas establecidas en el presente Libro, los lineamientos en la materia y los criterios que servirán como guía respecto de las resoluciones que para tal efecto emita la DESPEN.

Relacionado al Procedimiento Laboral Disciplinario en proceso electoral⁷, especifica:

Artículo 279. Los actos procesales realizados en cualquiera de los procedimientos a los que se refiere este Libro y del recurso de inconformidad se practicarán en días y horas hábiles. Para efectos del presente Libro, aun durante procesos electorales, serán días hábiles todos los días del año, excepto sábados, domingos, días de descanso obligatorio, así como los días de asueto y periodos vacacionales que determine el Instituto.

Son horas hábiles las comprendidas entre las nueve y las dieciocho horas.

Cuando se estime necesario, se podrá emplear el uso de la firma electrónica en las actuaciones de las autoridades, así como habilitar días y horas inhábiles para el desarrollo de las diligencias correspondientes. Las diligencias que inicien en un día u hora hábil y se concluyan en inhábil, se entenderán válidamente realizadas.

⁷ Igualmente aplicará para los procesos de participación ciudadana.

Las autoridades competentes para conocer, substanciar y resolver el Procedimiento Laboral Disciplinario respetarán las garantías de audiencia y legalidad. Lo no previsto en las disposiciones del Estatuto, se podrá aplicar en forma supletoria y en el orden siguiente: a) Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral,

- b) Leyes de orden común, y
- c) Principios generales de Derecho.

En el Procedimiento Laboral Disciplinario la autoridad competente instructora al interior del Instituto Electoral es la funcionaria o funcionario designado por el órgano superior de dirección del Instituto Electoral y la autoridad resolutoria el Secretario Ejecutivo o equivalente del Instituto.

El Procedimiento Laboral Disciplinario podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte. Iniciará de oficio cuando la autoridad instructora tenga conocimiento de manera directa de la conducta probablemente infractora y tenga los elementos necesarios para ello. Iniciar a instancia de parte cuando medie la presentación de queja o denuncia que satisfaga los requisitos previstos en el estatuto.

La actuación inicial de la autoridad instructora se sujetará a lo siguiente:

Artículo 320. La autoridad instructora al conocer de la comisión de una posible conducta infractora, iniciará una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitan determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador.

Artículo 321. Si la autoridad instructora considera que existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora y la probable responsabilidad de quien la cometió, determinará el inicio del procedimiento y su sustanciación.

En ningún supuesto, la falta de aportación de las pruebas por parte de alguna persona interesada será motivo para decretar el no inicio del procedimiento. En

todo caso, después de realizar la investigación preliminar, la autoridad instructora resolverá lo conducente con los elementos que obren en autos.

Tratándose de conductas de hostigamiento y acoso laboral, en cualquier momento del procedimiento laboral sancionador, se podrá impulsar a las partes a una conciliación, como instrumento para mitigar el conflicto del que derivó el procedimiento, siempre que no se contravenga el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto o de las partes involucradas. El procedimiento se dividirá en dos etapas: instrucción y resolución. La primera comprende del inicio del procedimiento hasta el cierre de instrucción; la segunda comprende la emisión de la resolución que ponga fin al procedimiento. Los plazos, audiencias y desahogo de las pruebas se sujetarán a lo previsto en el Estatuto.

Respecto a las medidas disciplinarias, las faltas podrán clasificarse como levísimas, leves o graves, y éstas, como grave ordinaria, grave especial o grave mayor, o particularmente grave, posterior al análisis antes señalado, tal como lo establece el propio Estatuto.

B) DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: INSTRUCCIÓN, RESOLUCIÓN Y SANCIÓN

La sanción del personal administrativo del Instituto Electoral es competencia de la Contraloría del organismo electoral. En todo caso, son aplicables de manera supletoria: la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las leyes de orden común y los principios generales de Derecho.

Conforme la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el órgano interno de control será competente para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa.

Incurrirá en falta administrativa no grave y graves las servidoras y servidores públicos cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan 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 que establezca el órgano de control.

Las sanciones administrativas que podrá imponer la Contraloría serán las siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

La Contraloría podrá imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta administrativa no grave o grave.

XIII. SEGUIMIENTO A LOS CASOS ATENDIDOS

Para la elaboración de los informes de las quejas y denuncias de los presuntos casos de violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio o discriminación deberán contemplar la información siguiente:

En materia de prevención:

1. Número total de acciones de prevención realizadas.
2. Número de funcionarias y funcionarios públicos impactados.
3. Buenas prácticas de las acciones de prevención.

En materia de atención

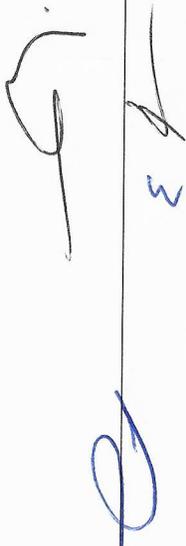
4. Número total de presuntas víctimas atendidas por sexo, edad, nivel de escolaridad y ocupación dentro del Instituto.
5. Reporte de los casos de violencia por tipos, modalidades para identificar las conductas de violencia laboral en sus modalidades de hostigamiento y acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, desvalorización, menosprecio o discriminación más recurrentes para focalizar la prevención y atención.
6. Número de presuntas víctimas que recibieron asesoría.
7. Número de presuntas víctimas canalizadas a otra institución.
8. Número de medidas de protección giradas e implementadas.

9. Relación de resoluciones y sanciones de los casos.
10. Reporte de la encuesta de satisfacción sobre la asesoría y atención recibida de parte de las personas apoyadas.
11. Reporte de acciones dirigidas para el victimario.
12. Buenas prácticas de los procedimientos de atención.

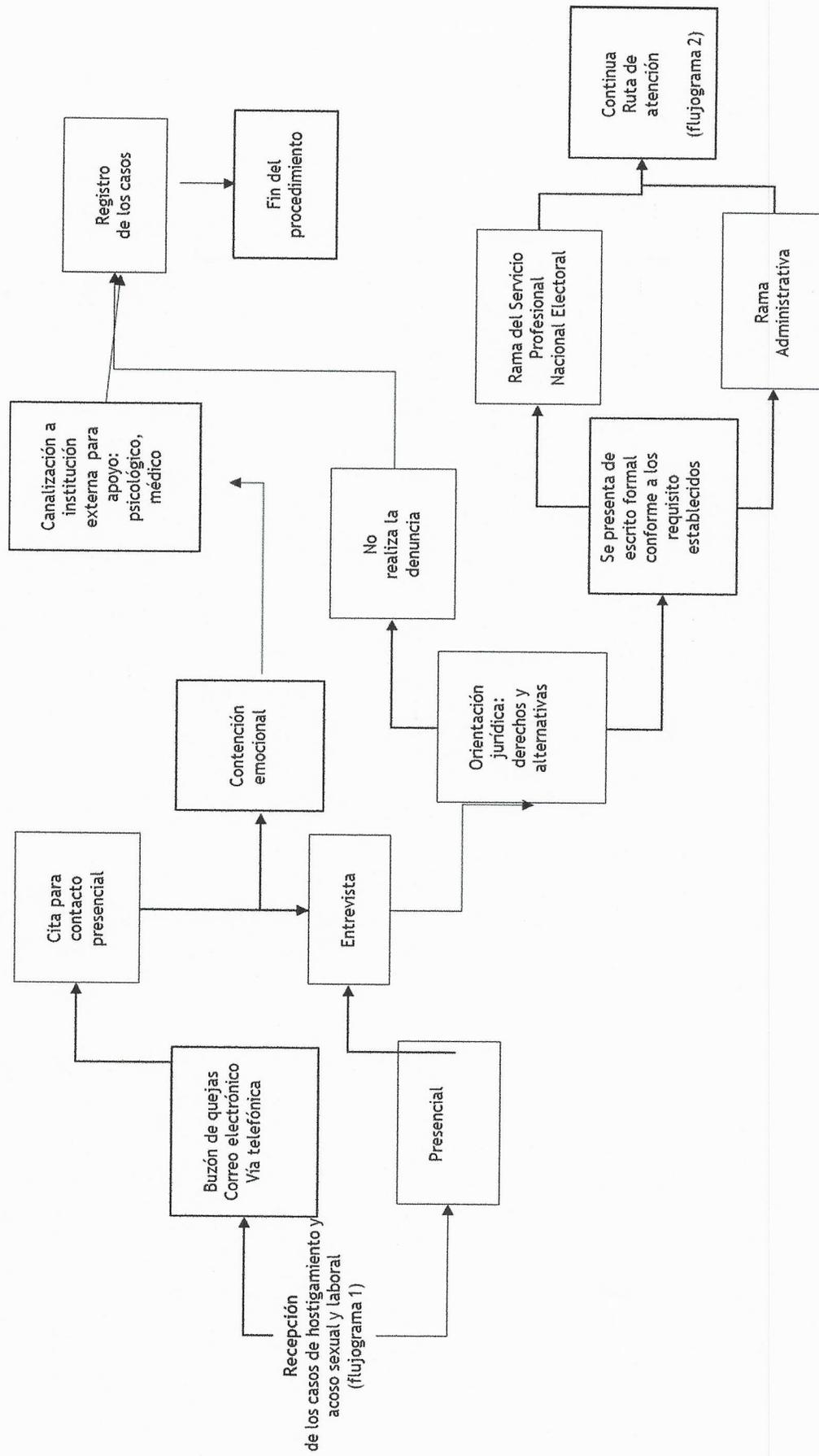
Evaluación general

13. Opinión de las personas que integran el Comité respecto al cumplimiento general de la implementación del Protocolo.
14. Listado de las áreas de oportunidad identificadas para mejorar la prevención y atención.

Los informes deberán presentarse de manera periódica al Comité para su revisión, análisis y retroalimentación. Una vez solventadas sus observaciones deberán publicarse en la página institucional y difundirse al personal por los medios electrónicos idóneos.

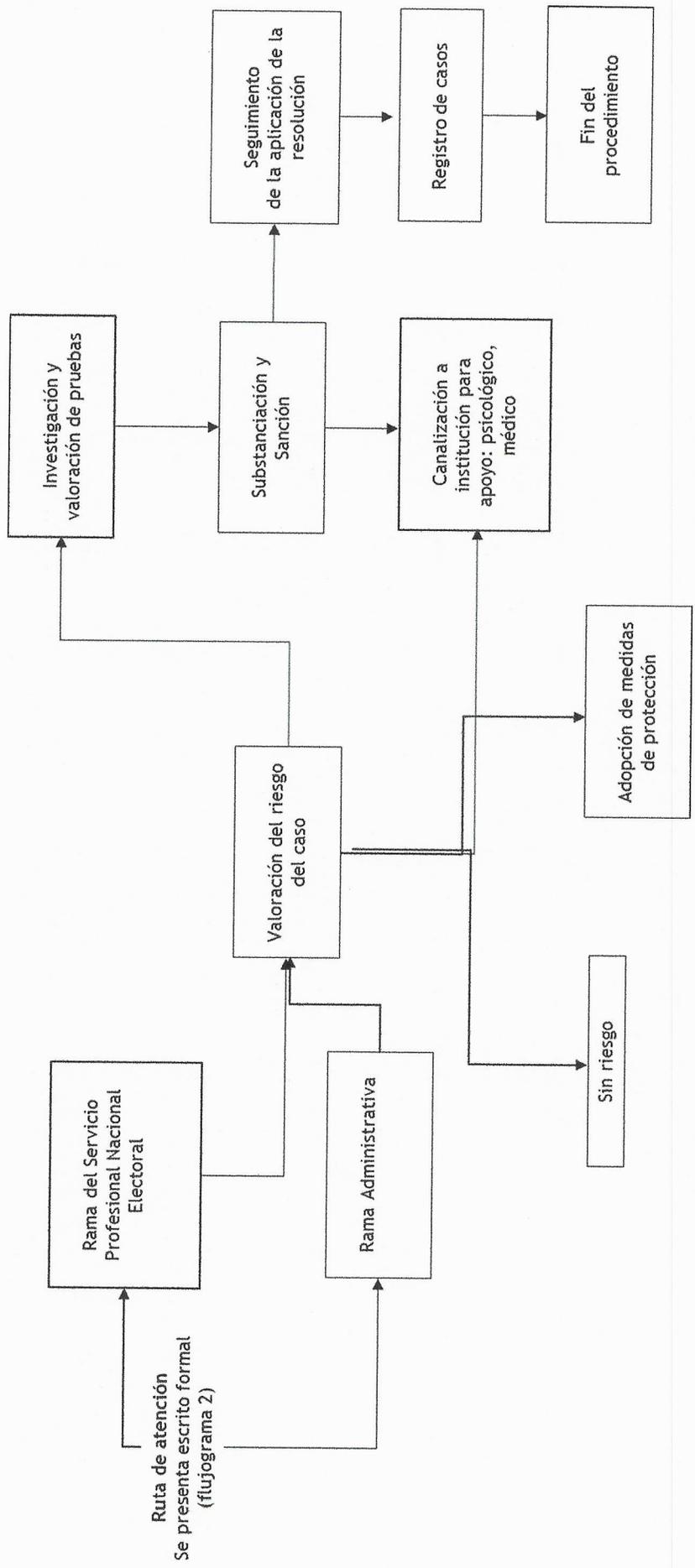


ANEXO I. FLUJOGRAMA DE RECEPCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS



3

ANEXO I. FLUJOGRAMA DE LA RUTA DE ATENCIÓN



ANEXO III. LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA⁸

a) Respecto a las cuestiones previas al proceso:

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

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

b) Para la admisión de la vía de atención:

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

c) Respecto a los sujetos involucrados:

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

d) Respecto de la instrucción y análisis del caso:

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

⁸ Retomada del "Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad" de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

e) Respecto al derecho aplicable en la resolución del caso

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

ANEXO IV. FORMATO PARA EL REGISTRO DE CASOS

Fecha _____

Número de Folio _____

Datos de la persona que presenta la queja o denuncia

Nombre: _____

Área: _____ Puesto: _____

Teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Nombre del/la jefe/a inmediato/a: _____

Cargo del/la jefe/a inmediato/a: _____

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

Nombre: _____

Área: _____ Puesto: _____

Teléfono: _____ Correo electrónico: _____

Nombre del/la jefe/a inmediato/a: _____

Cargo del/la jefe/a inmediato/a: _____

Describe la circunstancia de modo, tiempo y lugar

Handwritten marks and signatures on the right margin, including a large blue scribble at the bottom.

ANEXO V. GUIA PARA REALIZAR ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO

La persona de la Dirección de Igualdad iniciará un diálogo con las siguientes preguntas:

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Cuándo sucedió? ¿Con que frecuencia una vez, varias veces o de manera esporádica?
3. Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué eligió este momento para realizar la queja?
4. ¿Qué hizo la persona acusada?
5. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
6. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
7. ¿Cómo fue la actitud de la persona que la violentó o discriminó claramente abierta, sutil, amenazante, otra?
8. ¿Cuál fue la reacción que tuvo la persona que la violentó ignorar, miedo, confrontar, otra?
9. ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
10. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
11. ¿Ha ocurrido anteriormente?
12. ¿Ha habido otras personas en situación de hostigamiento/acoso?
13. ¿A quién más le ha avisado?
14. ¿De qué manera le ha afectado?
15. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
16. ¿Ha acudido alguna otra área del Instituto Electoral para buscar ayuda?
17. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
18. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
19. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
20. ¿Qué expectativas de solución tiene?
21. ¿Para dar fundamento a los hechos cuenta con alguna prueba, documentos de respaldo, fotografías, testigos, correos electrónicos, notas, videos, otros?

ANEXO V. CARTA COMPROMISO PARA EL PROCESO DE ATENCIÓN

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

FIRMAS

Nombre y firma de la víctima,
quien presenta la queja

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

Nombre y firma
(Personal quien funja como testigo)

ANEXO VI. FORMATO DE SEGUIMIENTO DE LOS CASOS

Nombre: _____

Número de Folio:

Persona que da seguimiento al caso:

Fecha	Asunto	Acuerdos	Observaciones

--	--	--	--

ANEXO VII. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LA ATENCIÓN

Nombre _____

Fecha _____ Lugar _____

Persona que la atendió _____

Con el interés de recibir sus opiniones para mejorar, les solicitamos su apoyo para contestar las siguientes preguntas.

1. El tiempo de recepción de mi queja o denuncia fue:

Muy malo () Malo Regular () Bueno () Muy bueno ()

2. El trato que recibí al realizar mi queja o denuncia fue:

Muy malo () Malo Regular () Bueno () Muy bueno ()

3. El conocimiento que tienen las personas que atendieron mi queja o denuncia fue:

Muy malo () Malo Regular () Bueno () Muy bueno ()

4. El tiempo de respuesta a mi queja o denuncia fue:

Muy malo () Malo Regular () Bueno () Muy bueno ()

5. Las opciones propuestas para el seguimiento de mi queja o denuncia fueron:

Muy malo () Malo Regular () Bueno () Muy bueno ()

6. ¿En qué medida la atención recibida fue útil para enfrentar la situación de violencia o discriminación de su queja o denuncia?

Nada () Muy poco () Mas o menos () Mucho ()

7. En general ¿Cómo calificaría la atención que recibió?

8. ¿Qué sugiero para mejorar la calidad de la atención?

BIBLIOGRAFÍA

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém Do Pará y su Protocolo Facultativo.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.
- Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

LEGISLACIÓN NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.

LEGISLACIÓN LOCAL

- Constitución Política del Estado de Jalisco.
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco.
- Código Electoral del Estado de Jalisco.
- Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Instituto Electoral (2016-2021).

FUENTES

- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal.
- Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso sexual del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2009).
- Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Nacional Electoral.
- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.