



**COMISIÓN ESPECIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
Y NO DISCRIMINACIÓN**

**DICTAMEN NÚMERO
CINCO**

**CONSEJO GENERAL ELECTORAL
DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL
DE BAJA CALIFORNIA
PRESENTE.**

Quienes integramos la Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo General Electoral del Instituto Estatal Electoral de Baja California, con fundamento en los artículos 1º, párrafos tercero y quinto, y 4º, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2º de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 5º, apartado B, 7º, apartado A, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California; y 4, 33, 37, 45, 46, fracciones II y VIII de la Ley Electoral del Estado de Baja California sometemos a consideración del órgano de dirección superior el siguiente dictamen relativo al **"PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSOS SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE BAJA CALIFORNIA"** al tenor de los siguientes antecedentes, considerandos y puntos resolutivos.

GLOSARIO

Constitución General:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Local:	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.
Consejo General:	Consejo General Electoral del Instituto Estatal Electoral de Baja California.
Comisión:	Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación.
Control Interno:	Órgano de Control Interno del Instituto Estatal Electoral de Baja California.
DOF:	Diario Oficial de la Federación.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
INE:	Instituto Nacional Electoral.
Instituto Electoral:	Instituto Estatal Electoral de Baja California.
Ley Electoral:	Ley Electoral del Estado de Baja California.
Ley General de Acceso:	Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Procedimiento:	Procedimiento Laboral Disciplinario para sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral.
Protocolo:	Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso

Reglamento Interior:	sexual o laboral en el Instituto Estatal Electoral de Baja California. Reglamento Interior del Instituto Estatal Electoral de Baja California.
Reglamento en Materia:	Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Estatal Electoral de Baja California.
Secretaría Ejecutiva:	Secretaría Ejecutiva del Instituto Estatal Electoral de Baja California.
Servicio Profesional:	Servicio Profesional Electoral del Instituto Nacional Electoral.

ANTECEDENTES

1. El 23 de marzo de 1981 México ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, misma que fue publicada en el DOF el 12 de mayo de 1981, vinculante para México desde la misma fecha de la ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.
2. El 12 de noviembre de 1998 México ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), misma que fue publicada en el DOF el 19 de enero de 1999, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación, así como las recomendaciones emitidas y su protocolo facultativo.
3. El 25 de enero de 2001 México ratificó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, misma que fue publicada en el DOF el 12 de marzo de 2001, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación.
4. El 17 de diciembre de 2007 México ratificó la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, mismas que fue publicada en el DOF el 02 de mayo de 2008, vinculante para México desde la misma fecha de ratificación.
5. El 10 de julio de 2020 mediante oficio número **IEEBC/CGE/846/2020** el Consejero Presidente Provisional del Consejo General turnó al Presidente de la Comisión proyecto de Protocolo para su estudio, análisis, y posterior dictaminación.
6. El 31 de agosto de 2020, con fundamento en el artículo 25, numerales 1 y 3, inciso c) del Reglamento Interior, la Comisión celebró reunión de trabajo con el objeto de analizar el proyecto de dictamen relativo al **PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE BAJA CALIFORNIA**, a la que asistieron por parte de la Comisión el Consejero Abel Alfredo Muñoz Pedraza en su carácter de Presidente, las Consejeras Electorales Graciela Amezola Canseco y Olga Viridiana Maciel Sánchez, como vocales; y la Secretaria Técnica Paula Cruz Ríos.

Por parte del Consejo General asistieron los Consejeros Daniel García García y Lorenza Gabriela Soberanes Eguía y, como representantes de los partidos políticos Alejandro Jaén Beltrán, Rosendo López Guzmán, María Elena Camacho Soberanes, María Loreto Figueroa Coronado, Hipólito Manuel Sánchez Zavala, José Luis Ángel Oliva Rojo, de los Partidos Revolucionario Institucional, de la Revolución Democrática, del Trabajo, de Baja California, Morena y Encuentro Social, respectivamente. Asimismo, asistió como invitada la Titular de la Coordinación de Partidos Políticos y Financiamiento Perla Deborah Esquivel Barrón.

Los comentarios vertidos en la reunión de trabajo obran en la minuta levantada y forma parte del expediente del presente dictamen.

7. El 02 de septiembre de 2020 con fundamento en el artículo 25 del Reglamento Interior, la Comisión celebró sesión de dictaminación con el objeto de analizar el proyecto de dictamen relativo al **PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE BAJA CALIFORNIA**, a la que asistieron por parte de la Comisión el Consejero Abel Alfredo Muñoz Pedraza en su carácter de Presidente, las Consejeras Electorales Graciela Amezola Canseco y Olga Viridiana Maciel Sánchez, como vocales; y la Secretaria Técnica Paula Cruz Ríos.

Por parte del Consejo General asistió el Secretario Ejecutivo Raúl Guzmán Gómez, así como invitada para asesoría técnica a la Comisión, la C. Perla Deborah Esquivel Barrón, Coordinadora de Partidos Políticos y Financiamiento.

Y como representantes de los partidos políticos Rosendo López Guzmán, María Elena Camacho Soberanes, María Loreto Figueroa, Hipólito Manuel Sánchez Zavala y José Luis Ángel Oliva Rojo, de los Partidos de la Revolución Democrática, del Trabajo, de Baja California, Morena y Encuentro Social, respectivamente.

Cabe señalar que los comentarios vertidos se encuentran en el acta que, para tal efecto se levantó y, que una vez discutido el dictamen, éste se aprobó por unanimidad.

Por lo antes expuesto, y

CONSIDERANDO

I. COMPETENCIA

I.1. Que de conformidad con los artículos 45 de la Ley Electoral y 38 BIS I, inciso d) del Reglamento Interior, establece que para el desempeño de sus atribuciones el Consejo

General funcionará en pleno o en comisiones, siendo éstas de carácter permanente o especial, determinando que en todos los asuntos que les encomienden, y en atención a las atribuciones de la Comisión para conocer y dictaminar respecto del protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

I.2 Que los artículos 5, apartado B, párrafos quinto y sexto de la Constitución Local, 33, 47, fracción I y V, de la Ley Electoral, el Instituto Electoral será la autoridad en la materia, autónomo en su funcionamiento, independiente en sus decisiones y profesional en su desempeño, contando en su estructura con un órgano de dirección, ejecutivos, técnicos, de vigilancia y fedatarios para los actos de naturaleza electoral, cuyas atribuciones y funcionamiento serán regulados por la Ley; contando el Consejero Presidente con la facultad de vigilar y proveer lo necesario para el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Consejo General.

II. CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL Y CONVENCIONAL.

II.1 Que el artículo 1º, párrafo quinto de la Constitución General establece la prohibición a todo tipo de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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. Asimismo, en el párrafo tercero de la citada normativa dispone que es obligación a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En el mismo sentido, el artículo 4º, párrafo primero de la dicha ley determina que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

II.2 Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, señala el compromiso de los Estados Parte 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 las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

II.3 Que el artículo 7º de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que los Estados Partes se comprometen a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas conductas.

II.4. Que el artículo 2º y 3º de la Ley General de Acceso dispone que las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tomarán las medidas administrativas correspondientes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

II.5 Que el Título II, Capítulo II de la Ley General de Acceso regula la violencia laboral y docente, definiendo el hostigamiento y acoso sexual, asimismo establece acciones que se deben realizar las autoridades a fin de prevenir, atender y sancionar dichas conductas.

II.6 Que el artículo 5º, apartado B de la Constitución Local señala que el Instituto Electoral es un organismo público autónoma e independiente, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, rigiéndose bajo los principios rectores de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad, objetividad y austeridad.

II.7. Que el artículo 38 BIS I, inciso d) establece que la Comisión cuenta con atribuciones para conocer y dictaminar el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral.

II.8 Que el artículo 51 de la Ley Electoral señala que la Junta General Ejecutiva tiene la atribución de fijar los procedimientos administrativos conforme a las políticas y programas generales del Instituto Electoral, así como de integrar los expedientes relativos a las faltas administrativas cometidas por funcionarios electorales.

II.9 Que el artículo 52 de la Ley Electoral establece que dicho órgano es coordinado por la Secretaría Ejecutiva quien conducirá la administración y supervisión del desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos, técnicos y operativos del Instituto Electoral.

III. EL PROTOCOLO

Es una herramienta administrativa a través de la cual se pretende prevenir, atender y sancionar conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del Instituto Electoral, a fin de que las y los servidores públicos realicen sus funciones electorales en un ambiente libre de violencia, y así mantener relaciones laborales dignas y adecuadas que propicien un espacio laboral sano, bajo los principios de no discriminación, equidad laboral, igualdad de género y respeto a los derechos humanos.

El Protocolo proporciona los elementos e instrumentos necesarios a las personas encargadas de la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acosos sexual o laboral, así como a todas aquellas que pudieran verse involucrada ante tales circunstancias o, por el contrario,

en alguna queja o denuncia.

Como parte de las estrategias de prevención a la violencia laboral contra las mujeres inmersas en el Protocolo se encuentra el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derecho; generación de cambios conductuales en la sociedad para el desarrollo de la violencia contra las mujeres; participación activa y equitativa de las mujeres en los diferentes sectores, especialmente en las dependencias y entidades de la administración pública; y fomento de la cultura jurídica de la legalidad, así como la denuncia.

Lo anterior implica instaurar pautas de políticas de prevención de violencia laboral y sexual mediante las cuales se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; lograr cambio en los patrones socioculturales que, por lo general, mantienen a las mujeres en un plano de inferioridad respecto a los hombres; lograr el empoderamiento de las mujeres por medio de la implementación de acciones afirmativas, y difundir los derechos humanos de las mujeres.

Respecto a la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, el personal encargado de ello deberá actuar conforme a los principios de atención integral y especializada; confidencialidad y privacidad; no revictimización; respeto a la decisión y dignidad de la víctima; veracidad y transparencia; no discriminación; y perspectiva de género.

Es importante resaltar que la persona que ha sufrido de hostigamiento y acoso sexual o laboral es afectada negativamente, por tanto, pudiera presentar una serie de afectaciones psicológicas, físicas y sociales; de modo que, es necesario que la atención brindada sea con respeto a fin de no sentirse juzgada ni culpabilizada. En ese sentido, el personal de atención de los casos deberá tener ciertas actitudes y habilidades básicas como lo son la aceptación, empatía, contacto, calidez, atención física, escucha activa y habilidades comunicacionales.

Aunado a lo anterior, y en caso de que una persona considere que ha sido objeto de hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de alguna servidora o servidor público, podrá realizar una denuncia o queja a través de una llamada telefónica, buzón de queja o por escrito.

Para tal situación, el Protocolo prevé el Procedimiento, mismo que consiste en una serie de actos desarrollados por las autoridades competentes del Instituto Electoral, dirigidos a resolver sobre la eventual aplicación de medidas disciplinarias para el personal de la rama administrativa que con sus actos u omisiones incumpla o infrinja las obligaciones y prohibiciones a su cargo.

En dicho Procedimiento, el personal encargado de éste deberá vigilar que se dicten las medidas necesarias para la protección de la víctima, así como la garantía de audiencia de la persona denunciada; aunado a lo anterior, las autoridades instructoras y resolutora procuraran hacer el mayor uso de sus facultades para mejor proveer y dar mayor celeridad en las actuaciones y resolución de estos casos.

Cabe resaltar que el Instituto Electoral cuenta con dos categorías de personal que laboran en éste organismo: el personal de la rama administrativa y los miembros del Servicio Profesional; los cuales regirán sus relaciones laborales conforme a la normativa interna de dicha autoridad electoral, el primero y, por el Estatuto, lineamientos y criterios que emita el INE, los últimos.

En ese sentido, y de conformidad al artículo 69, numeral 5 del Reglamento en Materia, las autoridades instructora y resolutora encargadas del Procedimiento recaerán en el Control Interno y la Secretaría Ejecutiva, respectivamente.

De igual forma y según lo establecido en el artículo 661 del Estatuto, las autoridades competentes para el Procedimiento en contra del personal del Servicio Profesional, la autoridad instructora será el funcionario que designe el Consejo General para tal efecto, y la Secretaría Ejecutiva como autoridad resolutora.

Asimismo, es importante destacar que la autoridad resolutora del Procedimiento, es decir, la Secretaría Ejecutiva al momento de emitir la resolución podrá imponer medidas disciplinarias las cuales deberá valorar según diversos elementos, como lo son: gravedad de la falta que se incurra, nivel jerárquico, intencionalidad, reincidencia, entre otros.

Por otra parte, el Instituto Electoral tiene el compromiso de erradicar las conductas que no ocupan en el Protocolo, por ello, se dará el seguimiento de los casos atendidos a fin de evaluar la calidad de la atención proporcionada por las autoridades encargadas de esto a las víctimas, así como la sistematización de aquellos datos que permitan visibilizar la realidad del impacto derivado al hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Por lo antes expuesto, fundado y motivado, se somete a la consideración de este Órgano de Dirección Superior, los siguientes:

PUNTOS RESOLUTIVOS:

PRIMERO. Se aprueba el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Estatal Electoral de Baja California, el cual se presenta como Anexo I del presente dictamen y forma parte integral del mismo.

SEGUNDO. El Protocolo entrará en vigor y surtirá efectos a partir de la fecha de su aprobación.

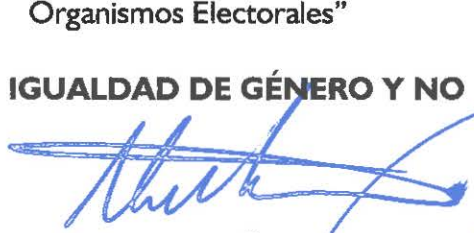
TERCERO. Publíquese el presente dictamen en la página de internet del Instituto Estatal Electoral, en términos de lo establecido en el artículo 22, numeral 4, del Reglamento Interior.

DADO en la Sala de Sesiones del Consejo General Electoral, en la ciudad de Mexicali, Baja California, a los dos días del mes de septiembre de dos mil veinte.

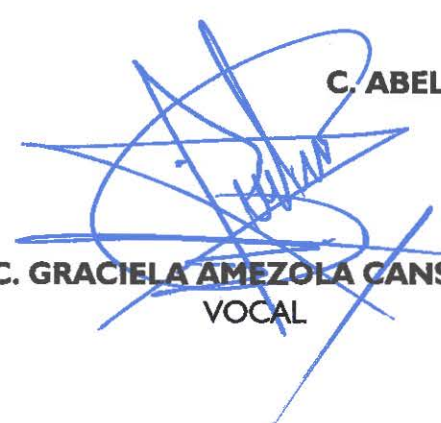
ATENTAMENTE

“Por la Autonomía e Independencia de los
Organismos Electorales”

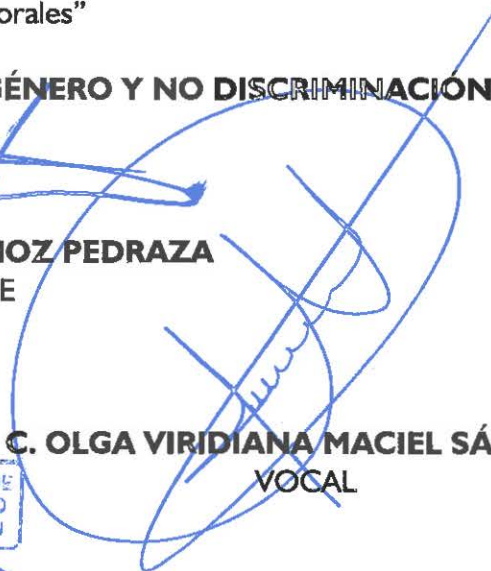
COMISIÓN ESPECIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN




C. ABEL ALFREDO MUÑOZ PEDRAZA
PRESIDENTE



C. GRACIELA AMEZOLA CANSECO
VOCAL



C. OLGA VIRIDIANA MACIEL SÁNCHEZ
VOCAL



C. PAULA CRUZ RÍOS
SECRETARIA TÉCNICA



COMISIÓN ESPECIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

PROTOCOLO HASL

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO
ESTATAL ELECTORAL DE BAJA
CALIFORNIA.**

SECRETARÍA TÉCNICA|CEIGND

AGOSTO 2020

ÍNDICE

GLOSARIO.....	3
INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO CONCEPTUAL	7
1.1. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	8
1.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO	12
2. MARCO JURÍDICO	14
2.1. INTERNACIONAL	14
2.2. NACIONAL Y LOCAL	15
2.3. OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	15
2.4. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	16
3. PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL AL INTERIOR DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL	19
3.1. CONCEPTO Y ALCANCE DE LA PREVENCIÓN	19
3.2. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	23
3.3. ESTRATEGIAS DE ACCIÓN	24
3.4. APLICACIÓN	31
4. FIGURAS INSTITUCIONALES PARA LA ATENCIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO HASL.....	32
4.1 COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE BAJA CALIFORNIA	32
4.2. PERSONA ORIENTADORA	33
5. ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL.	35
5.1. GENERALIDADES	35
5.2. LA ENTREVISTA COMO INSTRUMENTO CENTRAL EN EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN	41
5.3. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL	44
5.4. PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO	49
5.5. SANCIONES A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL	53
5.6. CANALIZACIÓN DE VÍCTIMAS A INSTITUCIONES ESPECIALIZADAS	55
6. SEGUIMIENTO A LOS CASOS ATENDIDOS.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXO 1 FORMATO DE EXPEDIENTE ÚNICO.....	64
ANEXO 2 MANUAL DE BUZÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS.....	70

GLOSARIO

Código Penal:	Código Penal para el Estado de Baja California.
CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
Comité de seguimiento	Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Estatal Electoral.
Constitución Federal:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Local:	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.
Control Interno:	Órgano Interno de Control del Instituto Estatal Electoral de Baja California.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
HASL:	Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.
IEEBC:	Instituto Estatal Electoral de Baja California.
INE:	Instituto Nacional Electoral.
Ley Electoral:	Ley Electoral del Estado de Baja California.
Ley de Acceso en Baja California:	Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.
Ley General de Acceso:	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Miembros del SPEN:	Miembros del Servicio Profesional Electoral del INE en el Instituto Estatal Electoral de Baja California.
OMS:	Organización Mundial de la Salud.
Protocolo:	Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Estatal Electoral de Baja California

Reglamento a la Ley
General de Acceso:

Suprema Corte:

UISyND:

USPE:

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

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación del
Instituto Estatal Electoral.

Unidad del Servicio Profesional Electoral y Vinculación
con el INE del Instituto Estatal Electoral de Baja
California.

INTRODUCCIÓN

El IEEBC tiene como función principal coadyuvar en la organización de las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana, dada su autonomía señalada en la Constitución Local y la Ley Electoral, le otorgan facultades para determinar su funcionamiento interno.

Asimismo, y en atención al artículo 1º de la Constitución Federal, establece que *“Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad...”*, además de lo estipulado en el ordenamiento que regula la materia; el IEEBC ha manifestado su compromiso e interés para promover los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores en todas las acciones que realice.

El Protocolo para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del IEEBC pretende ser una herramienta administrativa para las y los servidores públicos del IEEBC que pudieran enfrentarse a tal problemática. En su contenido se conceptualizan los derechos humanos que son afectados por estas conductas, a su vez se establecen criterios orientadores para que las autoridades encargadas de investigar y sancionar las mismas puedan responder a las exigencias que la protección de los derechos humanos implica.

El objetivo del presente instrumento es proporcionar los elementos e instrumentos necesarios a las personas encargadas de la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral, dentro del IEEBC, así como a todas aquellas que pudieran verse involucradas en alguna queja o denuncia. Con ello se busca eliminar las prácticas discriminatorias y de abuso de poder, y brindar orientación bajo los principios de no revictimización, confidencialidad y respeto a la dignidad de las víctimas, en el entendido de que al interior del IEEBC no se tolerarán acciones o prácticas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

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

Dentro del marco jurídico, se hace referencia a disposiciones de derecho internacional en materia de derechos humanos, considerando que a partir de la reforma del 2011 a la Constitución Federal se establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, cuyas normas en la materia se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; a leyes federales que reconocen y tutelan los derechos humanos de las personas; a aquellas que las suplan para regular el funcionamiento de IEEBC, así como a la normatividad interna de este Instituto que rige las relaciones de trabajo con las y los servidores del mismo.

1. MARCO CONCEPTUAL

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

En nuestro país, el trabajo constituye un derecho protegido tanto por la Constitución Federal² como por las leyes del trabajo, entre ellas la Ley Federal del Trabajo³, cuyos preceptos exigen respeto a la dignidad, a los derechos y libertades de las personas en el desempeño de sus funciones o actividades, independientemente de la edad, situación económica, género, preferencia sexual, origen étnico, discapacidades, religión, condiciones de salud, opiniones, estado civil o cualquier otra.

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

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

² Artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917.

³ Artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 1 de abril de 1970.

Dentro de la violencia laboral, se pueden enmarcar tanto el hostigamiento, como el acoso sexual, conductas antisociales que se presentan con frecuencia en los centros de trabajo⁴. Si bien los hombres también sufren casos de hostigamiento y acoso sexual en aquel espacio⁵, la realidad es que son las mujeres quienes mayormente se constituyen en víctimas de este tipo de agresión. Tan es así que en el nivel internacional, como en el ámbito nacional, la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, contempla la violencia laboral, que incluye el hostigamiento y acoso sexual, como una modalidad de violencia contra las mujeres.⁶

1.1. Definición de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo con el criterio de la CEDAW, establecido en su Recomendación General No. 19: *“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se les somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”*.⁷

En nuestro país, de conformidad con el artículo 10 de la Ley General de Acceso, establece que la 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”*.

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

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

⁶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, Belém Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación de 1 de febrero de 2007.

⁷ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, Recomendación General No. 19, 1992.

De igual forma, la Ley de Acceso en Baja California, en el artículo 9º, define la violencia laboral como *"la negativa ilegal de contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, a la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género"*.⁸

El artículo 13 de la Ley General de Acceso conceptualiza el hostigamiento sexual y el acoso sexual de la siguiente manera:

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.

Aunado a lo anterior, el artículo 6º de la Ley de Acceso de Baja California establece los tipos de violencia contra las mujeres:

- I. *Violencia Psicológica. Entendida como cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que pueda conllevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;*
- II. *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;*

⁸ Artículo 9º de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Baja California el 25 de junio de 2008.

- III. *Violencia Patrimonial. La transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la víctima, así como los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;*
- IV. *Violencia Económica. Toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima, encaminada 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;*
- V. *Violencia Sexual. Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto;*
- (...)
- VII. *Cualesquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.*

En el ámbito penal, el artículo 259 BIS del Código Penal Federal, tipifica el hostigamiento sexual al que,

Con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, (...) Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, (...) se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Por su parte, el Código Penal para el Estado de Baja California señala en el artículo 184-BIS *“el que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo”*; por su parte, el artículo 184-TER prevé una modalidad agravante:

(...) se realice valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domesticas, con motivo del ejercicio de culto religioso o dentro las instalaciones de alguna asociación religiosa u organismo de la sociedad civil, cuyo objeto social consista en prestar auxilio, refugio o tratamiento psicológico o físico a otras personas o cualquiera otra que implique subordinación (...)

Si la persona que comete el delito descrito en el párrafo anterior fuere servidor público (...) y utilizase los medios o circunstancias que su función le proporciona para ejecutar el hostigamiento, además se le sancionará con la destitución e inhabilitación por un tiempo igual al de la pena corporal impuesta.

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

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

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

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

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

...los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo de trabajo.¹⁰

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

1.2. Perspectiva de Género

El concepto de género es el resultado de un proceso de construcción social mediante el que se adjudican simbólicamente expectativas y valores que cada cultura atribuye a hombres y mujeres¹¹. Fruto de ese aprendizaje cultural, unas y otros actúan los roles e identidades que les han sido asignados según corresponda a su sexo. De ahí, la supremacía de lo masculino y la subalternidad de lo femenino,

¹⁰ http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_article=1694

¹¹ Bergalli Roberto y Bodelón Encarna. *La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico*. Anuario de Filosofía del Derecho IX. 1992. p. 53

ingredientes esenciales de ese orden simbólico que definen las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, origen de la violencia por razón de género.

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

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

... 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.

De ahí que, a manera de prevenir y erradicar la desigualdad y opresión entre los géneros que desemboca en violencia, es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las actividades que atañen a la sociedad.¹²

¹² Se sugiere consultar la página http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf, donde se recuperan conceptos básicos sobre género.

2. MARCO JURÍDICO

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

2.1. Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981).
- Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración (1951).
- Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).
- Convenio No. 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad (2000).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1995).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1999).

2.2. Nacional y local

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Víctimas.
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Código Penal Federal.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018.
- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.
- Código Penal de Baja California.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación del Estado de Baja California.
- Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California.
- Ley de Responsabilidades Administrativas en el Estado de Baja California.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento en Materia de Relaciones Laborales.

2.3. Obligaciones constitucionales en materia de derechos humanos

La Constitución Federal, en el artículo 1º, establece que tanto los derechos humanos contenidos en ella como en los tratados internacionales en materia de derechos humano, ratificados por el Estado Mexicano, son fuente de derecho vigente. Es así que, en su párrafo tercero, dicho artículo dispone que sea obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

2.4. Igualdad y No Discriminación

El párrafo quinto del artículo 1º de la Constitución Federal, establece que en nuestro país está *“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”*. Mediante su inclusión se reconoce el principio de igualdad y no discriminación en el sistema jurídico mexicano.

En armonía con dicho precepto, el párrafo primero del artículo 4º constitucional, establece que *“la mujer y el hombre son iguales ante la ley”*. Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria de dicho artículo constitucional, señala en la fracción III, segundo párrafo, de su artículo 1º que la discriminación es:

... 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 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.

En el ámbito internacional, el principio de igualdad y no discriminación se reconoce en los artículos 2º y 7º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; los artículos 2º y 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; los artículos 2º, numeral 2) y 3º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los artículos 1º y 15 de la CEDAW.

En el ámbito interamericano, este principio está consagrado en los artículos 1º y 24º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y los artículos 3º y 8º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. En el mismo sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer reconoce la vinculación crucial entre el derecho de ser libre de discriminación y el reconocimiento de otros derechos fundamentales, especialmente el derecho de ser libre de violencia basada en el género.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos estima que una violación del derecho a la igualdad y no discriminación se produce también ante situaciones y casos de discriminación indirecta, reflejada en el impacto desproporcionado de normas, acciones, políticas o en otras medidas que, aun cuando sean o parezcan ser neutrales en su formulación, o tengan un alcance general y no diferenciado, produzcan efectos negativos para ciertos grupos vulnerables. Tal concepto de discriminación indirecta, también ha sido reconocido, entre otros órganos, por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el cual ha establecido que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionado y perjudicial en contra

de un grupo particular, puede ser considerada discriminatoria aun si no fue dirigida específicamente a ese grupo.¹³

¹³ Corte Interamericana de los Derechos Humanos, Caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana, párr. 235

3. PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL AL INTERIOR DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL

3.1. Concepto y alcance de la prevención

La OMS en su Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud 2002¹⁴, señala que, en todo el mundo, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva; es decir, solo después de que se han producido episodios violentos. Sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan, normalmente considerables y duraderos.

Algunas de las acepciones de la palabra “prevenir”, de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, son las siguientes: *prever, ver, conocer de antemano o con anticipación un daño o un perjuicio*. También es pertinente considerar estas políticas como tendientes a evitar, estorbar o impedir las conductas no deseadas; advertir, informar o avisar a alguien de algo incómodo o dañino o anticiparse a un inconveniente, dificultad u objeción.¹⁵

Para el efecto de prevenir el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral, es aplicable la acepción relativa a la acción de evitar el daño, es decir, actuar antes de que se produzcan los hechos que derivan en ese daño o perjuicio, así como avisar a alguien de que algo puede causar dicha consecuencia, acción que es ubicada por la OMS como prevención primaria.¹⁶

¹⁴ Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C., 2002, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf

¹⁵ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, T. II, Madrid, 2002, p.1831

¹⁶ Estudio del Secretario General Naciones Unidas, *Poner fin a la violencia contra la mujer: de las palabras los hechos*, Naciones Unidas, 2007, p. 127.

Tratándose de acciones para la prevención de actos de violencia por razón de género contra las mujeres se considera que éstas son:

cualquier acción, programa, política pública o iniciativa promovida o desarrollada por el Estado o por la sociedad civil, que tiene como propósito evitar que se cometan actos de violencia contra las mujeres en razón de su género, en cualesquiera de sus tipos, modalidades o manifestaciones, teniendo como escenario el antes de la perpetración del hecho, y como finalidad contribuir a la protección y salvaguarda de los derechos humanos de las mujeres y evitar su afectación mediante la comisión de conductas discriminatorias, delictivas, ilícitas u omisas.¹⁷

Dado que, de conformidad con la Ley General de Acceso, tanto el hostigamiento como el acoso sexual en el ámbito laboral son una de las manifestaciones de violencia por razón de género, la prevención de dichos actos al interior del IEEBC debe implicar la definición expresada en el párrafo anterior pues, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento de la Ley General de Acceso, señala que:

El Modelo de Prevención es el conjunto de acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de las mujeres e identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia.

(...) el Modelo se integrará por las siguientes acciones:

- I. Sensibilizar, concientizar y educar para prevenir la violencia de todos sus tipos y modalidades previstas en la Ley;*

¹⁷ Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia "Cecilia Loria Saviñón". *Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres*, 2ª ed., Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM- CONACYT, México, 2011. p. 44

- II. Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de Víctimas y Agresores;*
- III. Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de Violencia contra las Mujeres;*
- IV. Fomentar que los medios de comunicación promuevan el respeto a la dignidad de las mujeres y eviten el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la Violencia contra las Mujeres;*
- V. Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con Perspectiva de Género, y*
- VI. Todas aquellas medidas y acciones que sean necesarias para eliminar los factores de riesgo de Violencia contra las Mujeres.*

Por su parte, la Secretaria General de las Naciones Unidas, estima tres categorías promisorias en materia de prevención: primaria, detener la violencia antes de que ocurra; secundaria, dar una inmediata respuesta después de que la violencia haya ocurrido a fin de limitar su extensión y sus consecuencias; y terciaria, brindar atención y apoyo a largo plazo a las mujeres que hayan sufrido actos de violencia.¹⁸

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

¹⁸ Estudio del Secretario General Naciones Unidas, *op. cit.* p 127.

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

Como punto de partida, Naciones Unidas,¹⁹ propone 7 estrategias en materia de prevención de la violencia por razón de género contra las mujeres:

- Campañas y actividades de promoción.
- Movilización comunitaria.
- Trabajando con los hombres.
- Utilización de los medios de comunicación y la tecnología de la información.
- Promoción de la seguridad pública.
- Educación y fortalecimiento de capacidades.
- Otras estrategias de prevención.²⁰

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

- Reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos.
- Generación de cambios conductuales en la sociedad para el desarrollo de la violencia contra las mujeres.
- Participación activa y equitativa de las mujeres en los diferentes sectores, especialmente en las dependencias y entidades de la Administración Pública.

¹⁹ Naciones Unidas A/61/122/Add.1, Estudio a fondo sobre todas las formas de Violencia contra la Mujer, de fecha 6 de julio de 2006, <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/1/27401/InformeSecreGeneral.pdf>

²⁰ Ver párrafo 338 del documento citado supra.

- Fomento de la cultura jurídica de la legalidad, así como la denuncia.²¹

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

3.2. Estrategias de prevención

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

El IEEBC debe de promover la no discriminación, la equidad laboral y la cultura democrática, así como facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, como lo son conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual, lo que se traduce en la necesidad de:

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

²¹ Artículo 13 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

3.3. Estrategias de acción

Transformación de los patrones socioculturales:

- a) **Al Interior de la institución.** Trabajo con el personal del IEEBC por medio de la difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género, en que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional de no violencia laboral y sexual.²²

- b) **Con la población en general.** 1) Influir en el fortalecimiento de una cultura de respeto, igualdad, no discriminación y no violencia, por medio de los anuncios promocionales de las acciones del IEEBC y de la participación ciudadana, en distintos medios de comunicación. 2) Aprovechar los canales de comunicación con la ciudadanía, para enviar mensajes que, de manera clara y con perspectiva de género, promuevan la transformación de los patrones socioculturales y contribuyan a inculcar una cultura del respeto a los derechos humanos de las personas y en particular del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, sin afectar la finalidad principal de la comunicación de que se trate. 3) Introducir la perspectiva de derechos humanos y de género en la capacitación al personal encargado de brindar atención a la ciudadanía en los módulos respectivos.

De manera general las campañas de prevención también deberán lograr sobre el significado y consecuencias de las conductas de hostigamiento y acosos sexual o laboral, así como concientizar a hombres y mujeres sobre la gravedad de tales conductas y de las consecuencias que estas acarrearán:

²² Para llevar a cabo las campañas de sensibilización, se utilizarán los medios de difusión internos con que cuenta el IEEBC, ya sea impreso o electrónico.

- En la víctima, atenta contra su dignidad, propicia un bajo desempeño laboral, acarrea conflictos familiares, trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros.
 - En la persona agresora, pueden ser conductas constitutivas de delitos y/o conductas ilegales sancionadas con cárcel, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar puestos públicos, según sea el caso.
- c) **Derechos de las víctimas.** Disfrutar de un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia como parte del deber a cargo del IEEBC, como lo es garantizar el respeto a la dignidad de las personas que ahí laboran.

Difundir información clara y concreta:

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

En el aspecto sexual:

- Cuando se presente un contacto físico o roce no deseado e innecesario que moleste y/o incomode a la posible víctima.
- Observaciones de contenido sexual indeseadas, así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la persona receptora.
- Bromas, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal o del cuerpo de la víctima.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

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

En el aspecto laboral:

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

- La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
 - Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente.
 - Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
 - Proferir gritos o insultos.
 - Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.
 - Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.
- b) **Significado y consecuencias.** Concientizar a hombres y mujeres sobre la gravedad del hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, así como de las consecuencias que dichas conductas acarrearán:
- En la víctima, atenta contra su dignidad, propicia un bajo desempeño laboral, acarrea conflictos familiares, trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros.
 - En la persona agresora, pueden ser conductas constitutivas de delitos y/o conductas ilegales sancionadas con cárcel, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar puestos públicos, según sea el caso.
- c) **Derechos de las víctimas.** Disfrutar de un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia como parte del deber a cargo del IEEBC de garantizar el respeto a la dignidad de las personas que ahí laboran.
- d) **Sobre el personal para la atención del hostigamiento y acoso sexual o laboral del IEEBC.** Transmitir la certeza de que el personal que atenderá a las víctimas de estos actos de violencia está calificado para ello y que serán atendidas con calidad y calidez.

- e) **Sobre la ubicación y personal que atiende.** Ubicación física dentro de las instalaciones del Instituto, así como los teléfonos y correos electrónicos de contacto.²³
- f) **Sobre las vías de acceso para la queja o denuncia.** Localización física del buzón, o bien de los distintos canales que existan para presentar una queja o denuncia por hostigamiento o acoso sexual o laboral, ya sea vía electrónica, telefónica o por escrito.
- g) **Sobre el procedimiento y las sanciones.** Difundir de manera simple, el procedimiento interno y las sanciones a que se puede enfrentar la persona responsable. Al dar a conocer el servicio, es importante no desalentar a la persona con las posibles consecuencias que se puedan presentar, en caso de no comprobarse la comisión de la conducta reclamada.
- h) **Sobre la confidencialidad.** La persona usuaria del servicio debe tener la certeza de que todo lo actuado se mantendrá en absoluta confidencialidad. Las personas involucradas firmarán un acuerdo de confidencialidad en el que se explicita la sanción a la que podrán ser acreedoras en caso de incumplir con estos principios.
- i) **Sobre las instancias externas de denuncia.** Además del procedimiento interno, es importante que tanto la víctima, como la responsable tengan conocimiento de que se cuenta con otros medios para denunciar este tipo de conductas, tanto en el ámbito laboral, penal, civil, así como ante la Comisión

²³ Se recomienda que no sea un lugar muy vistoso que pudiera desalentar a la víctima a proceder por temor a ser vista ya sea por la persona agresora o bien por las y los demás compañeros.

Nacional de Derechos Humanos y el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación.

Contratación de personal.

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

- Negar empleo a personas con antecedentes probados de haber cometido actos de violencia laboral y/o sexual.
- Obligación de documentar los expedientes de las personas agresoras con los casos probados, no así el de las víctimas.
- Proporcionar referencias sobre extrabajadores/ extrabajadoras a quienes se les hubiera probado la comisión de dichas conductas.²⁴

Es importante recalcar que la información que al respecto se incluya en el expediente de la persona responsable, debe haber sido probada, así como también se debe cuidar de no incluir dicha información dentro del expediente de la víctima por la ejecución de dichas conductas.

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

²⁴ Es importante recalcar que estas medidas no se consideran discriminatorias o violatorias al derecho al trabajo, y pueden ser tomadas con fundamento en el artículo 5° constitucional que señala: (...) *El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa.*

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

Instituir el “Día de la No Violencia Laboral al interior del IEEBC” y para conmemorarlo, llevar a cabo actividades deportivas en las que se promueva la participación, no solo del personal, sino también hacerlo extensivo a familiares y amigos; así como llevar a cabo concursos literarios (ej. calavera del día de muertos) entre el personal del IEEBC, con el tema de un ambiente libre de violencia.

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

Coordinación interinstitucional.

Contactar órganos de diferentes instituciones, cuya función sea la de prevenir, atender, acompañar y sancionar conductas constitutivas de violencia laboral y sexual al interior de sus respectivos centros de trabajo, con la finalidad de intercambiar experiencias exitosas que sirvan para incrementar la eficiencia del servicio dentro del IEEBC.

Investigación académica e interdisciplinaria.

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

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

3.4. Aplicación

La UISyND es la instancia encargada de idear y aplicar las políticas de prevención de violencia laboral en coordinación con las áreas responsables.

Las políticas de prevención de violencia laboral al interior del IEEBC se llevarán a cabo de conformidad con los derechos fundamentales y a través de las estrategias de prevención propuestas en el apartado anterior. Éstas, se deberán aplicar de manera sistemática, continua e incremental, con metas a corto, mediano y largo plazo. Al respecto, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres²⁵ señala que:

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

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

²⁵ Para mayor información consultar la página: <http://www.endvawnow.org/es/articles/1147-duracion.html>

4. FIGURAS INSTITUCIONALES PARA LA ATENCIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO HASL

4.1 Comité de seguimiento para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del IEEBC

El Comité será el encargado de dar seguimiento e información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del IEEBC. Se reunirá ordinariamente de manera trimestral, con el propósito de conjuntar el informe respectivo sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten; asimismo, podrá reunirse de manera extraordinaria cuando así se considere necesario.

Será obligación de la autoridad instructora del IEEBC, dar aviso al Comité sobre el inicio de una queja o denuncia en materia de violencia laboral, hostigamiento y acosos sexual o laboral, así como informar de las determinaciones sobre su desechamiento o resolución.

Dicha autoridad recaerá según el puesto que ocupe de la persona agresora, es decir, para el personal de la rama administrativa será Control Interno y, para los miembros del SPEN será el funcionario que designe el órgano superior de dirección del IEEBC para tal efecto.

Cabe resaltar que la autoridad instructora acreditará cursos de sensibilización y capacitación en materia de hostigamiento y acoso sexual; asimismo, observará en todo momento lo enmarcado bajo el principio *pro persona*, la perspectiva de género y los derechos humanos.

Conformación.

El comité se conformará de la siguiente manera:

- Presidirá la persona titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva y No discriminación.
- Persona funcionaria designada por la Secretaría Ejecutiva.
- Titular de Recursos Humanos.
- Titular del Servicio Profesional Electoral.
- Titular de Control Interno.

Funciones de quienes integran el Comité.

Las funciones de quienes integren el Comité son las siguientes:

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

4.2. Persona Orientadora

La víctima de hostigamiento y acosos sexual o laboral tiene derecho a recibir información y asesoramiento gratuito sobre los derechos que tiene y las vías jurídicas para acceder a ellos a fin de que esté en condiciones de tomar una decisión libre e informada sobre cómo proseguir; por tanto, se contempla la figura de una persona orientadora, la cual recaerá en la persona titular de la UISyND.

Lo anterior tiene como finalidad fomentar un ambiente de respeto, armónico y productivo, en el que se promuevan buenas prácticas para el desarrollo institucional. La persona designada para tal propósito acreditará cursos de sensibilización y capacitación en materia de hostigamiento y acoso sexual; asimismo, observará en todo momento lo enmarcado bajo el principio *pro persona*, la perspectiva de género y los derechos humanos.

El objetivo que busca esta figura es brindar la primera asistencia cuando la víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral así lo desee, con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad, objetividad y privacidad, proporcionándole la información respecto de las vías jurídicas a las cuales puede acceder.

Asimismo, la persona orientadora atenderá de manera solidaria y cálida a la persona que considere haber sido víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral, con información pertinente, completa, clara y precisa; con la finalidad de que ésta pueda tomar una decisión informada respecto de las vías a las que pueda acceder según sea el caso concreto.

Además, deberá presentar un catálogo de instancias a las que la víctima de hostigamiento y acoso sexual o laboral podrá acudir, para que se le proporcione una atención integral y especializada.

La intervención de la persona orientadora, en ningún caso supone el inicio de cualquier tipo de procedimiento, queja o denuncia.

5. ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL

5.1. Generalidades

Uno de los aspectos fundamentales para la atención de víctimas, ya sea por hostigamiento o acoso, tanto en el ámbito sexual o laboral, es la posibilidad de que se identifiquen determinadas conductas, las cuales han sido enlistadas en el numeral 3.3 del presente protocolo.²⁶

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

El personal del Instituto²⁷ encargado de brindar atención jurídica, orientar, atender o proporcionar acompañamiento a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, siempre debe actuar conforme a los siguientes principios:

a) Atención integral y especializada.

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

b) Confidencialidad y privacidad.

²⁶ Véanse las páginas 24 y 25 del presente protocolo.

²⁷ Podrán ser la UISyND, Control Interno o USPE.

- Se debe garantizar la total y absoluta confidencialidad respecto 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 revictimizar o exponer a la víctima a una situación de mayor vulnerabilidad.

c) No revictimización.

- Siempre se debe de 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 le sea posible, al recaer el cargo 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) Perspectiva de género.

Se debe implementar este mecanismo o herramienta que permite identificar y visibilizar la asignación diferenciada de roles y tareas en razón de su sexo, y que busca eliminar las causas de desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas en razón del género.

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

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

Actitudes y habilidades necesarias en el procedimiento de atención.

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

A menudo se desarrollan síntomas somáticos y enfermedades fruto del estrés y suelen sentirse menos valoradas que el resto del equipo de trabajo.²⁸ Además la vivencia puede generar un estado de inhabilidad aprendida en la que la persona se ve debilitada y con la firme creencia de que “nada de lo que haga alterará sus circunstancias”.²⁹

En el caso específico del hostigamiento y acoso sexual pueden conjuntamente surgir sentimientos de vergüenza y de culpa, ligados a la legitimación de las conductas realizadas por la persona agresora, principalmente aquellas que tienen un mayor grado de aceptabilidad social.

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

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

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

²⁸ Pernas, Begoña et al., *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2000.

²⁹ Ramos, Luciana, “Reflexiones para la comprensión de la salud mental de la mujer maltratada por su pareja íntima”, *La Ventana*, número 16, México, 2002, pp. 13-181.

Por tanto, el personal especializado para poder dar respuesta a las necesidades psicológicas de la víctima requiere contar con un conjunto de actitudes³⁰ que están asociadas a ciertas habilidades básicas.

a) Actitudes básicas

- **Aceptación:** Supone el respeto genuino a que la persona exprese el sentimiento que surge en ese momento (temor, confusión, dolor, enojo, etc.). Involucra aceptar la conducta, decisiones y/o sentimientos de la víctima sin emitir juicios de valor o culpabilizarla y sin exigir una actitud personal impecable.
- **Empatía:** Comprender a la persona en sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible. Supone ponerse en el lugar de la otra persona, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.
- **Contacto:** Entrar en el mundo experiencial de la víctima, pero sin fundirse con su afectividad. Implica tolerar la situación (por ejemplo, de sufrimiento o enojo), mostrar la tranquilidad suficiente como para darle seguridad y al mismo tiempo marcar límites que definan que el personal no tiene la posibilidad de resolver todos los problemas.
- **Calidez:** Es una actitud de acogida y contención en la que la distancia y cercanía emocional logran un equilibrio. Se transmite tanto en el lenguaje verbal como no verbal mediante la proximidad física, la postura, los gestos y refuerzos verbales.

b) Habilidades básicas:

³⁰ Basadas en la Teoría Humanista de Carl Rogers, *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*, Buenos Aires, Nueva Visión, 1959.

- **Atención física:** Mirar a la persona cara a cara, manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura abierta, relajada y confortable; inclinarse hacia la otra persona como señal de presencia y disponibilidad.³¹
- **Escucha activa:** Escuchar y apreciar tanto los mensajes verbales como los no verbales de la víctima. Dentro de los segundos se incluye la conducta no verbal (movimientos corporales, gestos, expresiones faciales) como la conducta paralingüística (tono de voz, inflexión, espacio entre las palabras, énfasis, pausas). La conducta no verbal agrega sentimientos no contenidos en las palabras. Escuchar activamente implica una destreza para distinguir las incongruencias entre el contenido del mensaje verbal y la conducta no verbal. Se manifiesta con el empleo de la atención física, dejando pausas para animar a hablar, formulando preguntas abiertas y respondiendo a los sentimientos detectados no verbalmente.³²
- **Habilidades comunicacionales:** Capacidad en el manejo de las verbalizaciones propias y las de la víctima para facilitar la comunicación.³³ 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.

³¹ Egan, Gerard, *El orientador experto: un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal*. Manual de entrenamiento. California, Wadsworth International, 1982.

³² Egan, Gerard y Pallarés, M., *Técnicas de grupo para educadores*, Madrid, ICCE, 1980

³³ Maganto, Carmen y Cruz Soledad, "La entrevista psicológica", en Carmen Moreno, *Ejercicios prácticos de evaluación psicológica: concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia*. España, 2003.

5.2. La entrevista como instrumento central en el procedimiento de atención

El principal instrumento en el proceso de atención es la entrevista, la cual 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.³⁴ Dicha actividad será llevada a cabo por la autoridad instructora³⁵ para los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

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

Características principales de la entrevista³⁶ 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.

³⁴ Nahoum, Charles, *La entrevista psicológica*. Buenos Aires, Ed. Kapelusz, 1958.

³⁵ Dependiendo el puesto de la persona agresora corresponderá la autoridad instructora; Control Interno se encargará del personal de la rama administrativa, y USPE para los miembros del SPEN.

³⁶ Acevedo, Alejandro y López, Alba Florencia, *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*, Limusa, 1988.

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

- **Semiestructurada:** El personal cuenta con un guion previo, contenido en el Formato de Expediente Único³⁷, que permite al mismo tiempo un cierto grado de libertad para proponer cuestiones adicionales durante la entrevista, sea ampliando la información, alterando el orden de las preguntas o la formulación de las mismas.
- **Sigue secuencia dialógica:** El eje central de la entrevista es el relato de la víctima, la función del personal es facilitar la comunicación, ampliar información con preguntas abiertas, puntualizar información a través de preguntas cerradas y redireccionar cuando es necesario. El objetivo final es lograr indagar todas las áreas de exploración dispuestas en el Formato de Expediente Único, procurando respetar, en la medida de lo posible, el orden que va siguiendo la víctima; esto significa que el personal recorre el instrumento en el orden que la víctima va relatando y regresa después a aquellas áreas que ésta aún no ha mencionado.

Fases de la entrevista.

Toda entrevista (sea presencial o telefónica) tiene, de manera general, tres fases³⁸, mismas que son importantes seguir para asegurar un buen proceso de comunicación. Para cada una de estas fases es necesario que, en todo momento la autoridad instructora, quien será la encargada de llevar acabo la entrevista, muestre las actitudes básicas antes mencionadas.

a) Fase I. Mutuo conocimiento.

Cuando es el primer contacto con la víctima, el objetivo es que las personas se sitúen ante la otra persona como interlocutora; es una fase crucial pues las primeras

³⁷ Véase Anexo 1.

³⁸ Maganto, *op. cit.*

intervenciones del personal serán definitorias para el establecimiento de un clima de confianza.

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

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

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

Si no es una entrevista de primera vez, se pueden omitir las presentaciones y el encuadre implica situar el momento del proceso en el que se está y por tanto el objetivo de la sesión de entrevista en curso.³⁹

b) Fase II. Cuerpo de la entrevista o exploración.

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

³⁹ Ejemplo de encuadre: "Sabemos que el hostigamiento y acoso son comunes en nuestra institución y queremos que eso no continúe... Estoy aquí para apoyarle... Vamos a tener aproximadamente una hora para hablar de su situación, lo que usted me cuente será confidencial, mi función será orientarle en las alternativas que tiene y no haremos nada que usted no desee..."

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

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

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

c) Fase III. Cierre de entrevista.

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

5.3. Procedimiento de atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral

Cuando alguna persona considere que ha sido objeto de algún acto que puede ser considerado como hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de alguna persona empleada del IEEBC, podrá acudir a los mecanismos de atención que el IEEBC ha propuesto para ello, mismos que serán atendidos por la autoridad instructora.⁴⁰

⁴⁰ Corresponderá a Control Interno si la persona agresora pertenece a la rama administrativa, y al funcionario que designe el órgano superior de dirección del IEEBC si es miembro del SPEN.

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

Una primera opción de contacto para solicitar apoyo y orientación por parte de una víctima sería el Buzón de Quejas. En este caso se deberá seguir el “Manual para el uso correcto del Buzón de Quejas y/o Denuncias”⁴¹. Una vez que la queja sea orientada a la Autoridad Instructora, el personal de ésta se pondrá en contacto con la víctima para iniciar el acercamiento previsto en este procedimiento.

Una segunda opción, se refiere a la posibilidad de que la víctima busque hacer contacto de manera directa con el personal de atención, o a través de llamada telefónica a los siguientes números telefónicos: (686) 568 4174, (686) 568 4176, (686) 568 4177.

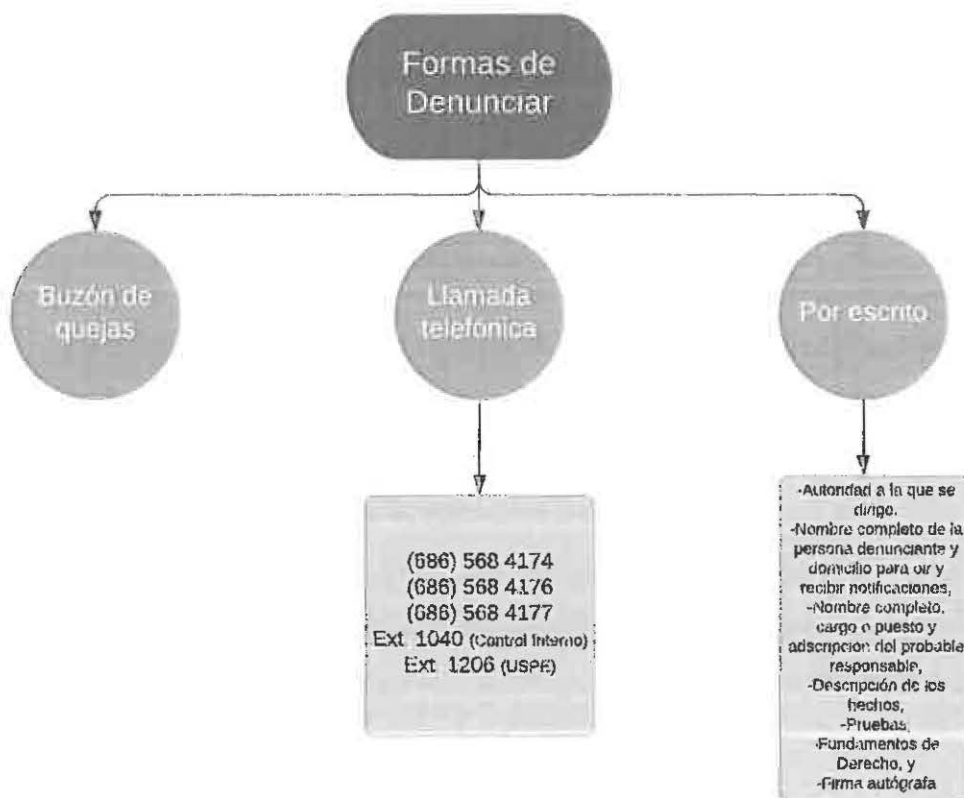
Una tercera opción, en caso de que la persona agredida decida presentar de manera directa una queja formal legal interna, deberá ser presentada ante la autoridad instructora con los siguientes requisitos⁴²:

- Autoridad a la que se dirige;
- Nombre completo del denunciante y domicilio para oír y recibir notificaciones; en caso de que sea personal del Instituto deberá señalar el cargo o puesto que ocupa y el área de adscripción;
- Nombre completo, cargo o puesto y adscripción del probable responsable;
- Descripción de los hechos en que se funda la queja o denuncia;
- Pruebas relacionas con los hechos referidos;
- Fundamentos de Derecho, y

⁴¹ Véase Anexo 2.

⁴² De conformidad al artículo 70, numeral 3 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IEEBC, así como el artículo 664 del Estatuto.

- Firma autógrafa.



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

- Hacer hincapié en la existencia del procedimiento de atención para estos casos e incentivar que busque el contacto con el mismo, incluso, proporcionarle las condiciones necesarias para ello, si así lo desea.
- Indicar que ninguna de las decisiones que tome respecto de hacer o no una denuncia afectará negativamente su situación laboral o sobre posteriores determinaciones relativas a mecanismos de atención.

En proceso electoral, cuando se trate de casos de la competencia de las y los titulares de los consejos distritales electorales locales, Control Interno les brindará

la asesoría y asistencia que requieran con personal especializado en la atención de hostigamiento y acoso sexual o laboral con perspectiva de género. Dicho departamento establecerá criterios orientadores.

Los Consejeros Distritales Electorales, en caso de situarse en algún supuesto de impedimento, como por ejemplo un conflicto de interés, deberán manifestar de manera inmediata dicho impedimento al Consejero Presidente, a fin de que el Consejo Distrital resuelva de inmediato respecto el impedimento.⁴³

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

Medición de riesgo

Una vez diagnosticada la situación de la víctima, se debe medir el nivel de riesgo que puede estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes. Se pueden presentar tres niveles de riesgo:⁴⁴

- **Sin riesgo evidente.** Se identifica que las víctimas están viviendo una situación de violencia leve que no pone en riesgo su vida, su integridad física y/o emocional ni se compromete su estancia laboral, aun cuando no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.
- **Presencia de riesgo.** Se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica, asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida (laboral o sexual). Si la situación de afectación laboral ya se está presentando, es muy

⁴³ De conformidad con el artículo 33 del Reglamento Interior de los Consejos Distritales Electorales del Instituto Estatal Electoral de Baja California.

⁴⁴ Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, Documento de Trabajo. Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Cecilia Loria Saviñón, 2ª edic., CONACYT/Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pp. 102 y 103

probable que el nivel de riesgo se acreciente por lo que es recomendable estar pendiente de la evolución de este tipo de casos.

- **Alto riesgo.** Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la vida de la víctima o su empleo; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata de espacios laborales.

Formación del expediente único.

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

El expediente que se forme con motivo de la atención será Único, se integrará con todos y cada uno de los datos relativos a la atención de la víctima; se pondrá en resguardo y solo tendrán acceso al mismo las personas que proporcionan la atención a la víctima, y en su caso quien dé continuidad a la misma o lo necesario para la instrucción y resolución del caso.⁴⁵

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

En el expediente se recabarán todos los elementos inherentes al caso, desde la primera entrevista hasta que se ha concluido el mismo. Son de vital importancia, tanto que, se debe iniciar la conjunción de los elementos de prueba o la construcción de aquellos elementos que tengan como fin la convicción en la autoridad que dictará la resolución relativa, entre las que se destacan: la testimonial; la documental, tales

⁴⁵ Existirán dos lugares con Expedientes Únicos; Control Interno y USPE, ya que ambas podrán atender casos según la pertenencia de la persona agresora al cuerpo que corresponda.

como notas, fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de texto; la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica y cualquier otra que resulte idónea para acreditar los hechos imputables a la persona agresora.

La autoridad instructora verificará la debida suplencia en la deficiencia de la queja de las denuncias con base en hostigamiento y acoso sexual o laboral, a fin de no solicitar mayores elementos o requiera la comparecencia de la víctima en carácter de denunciante.

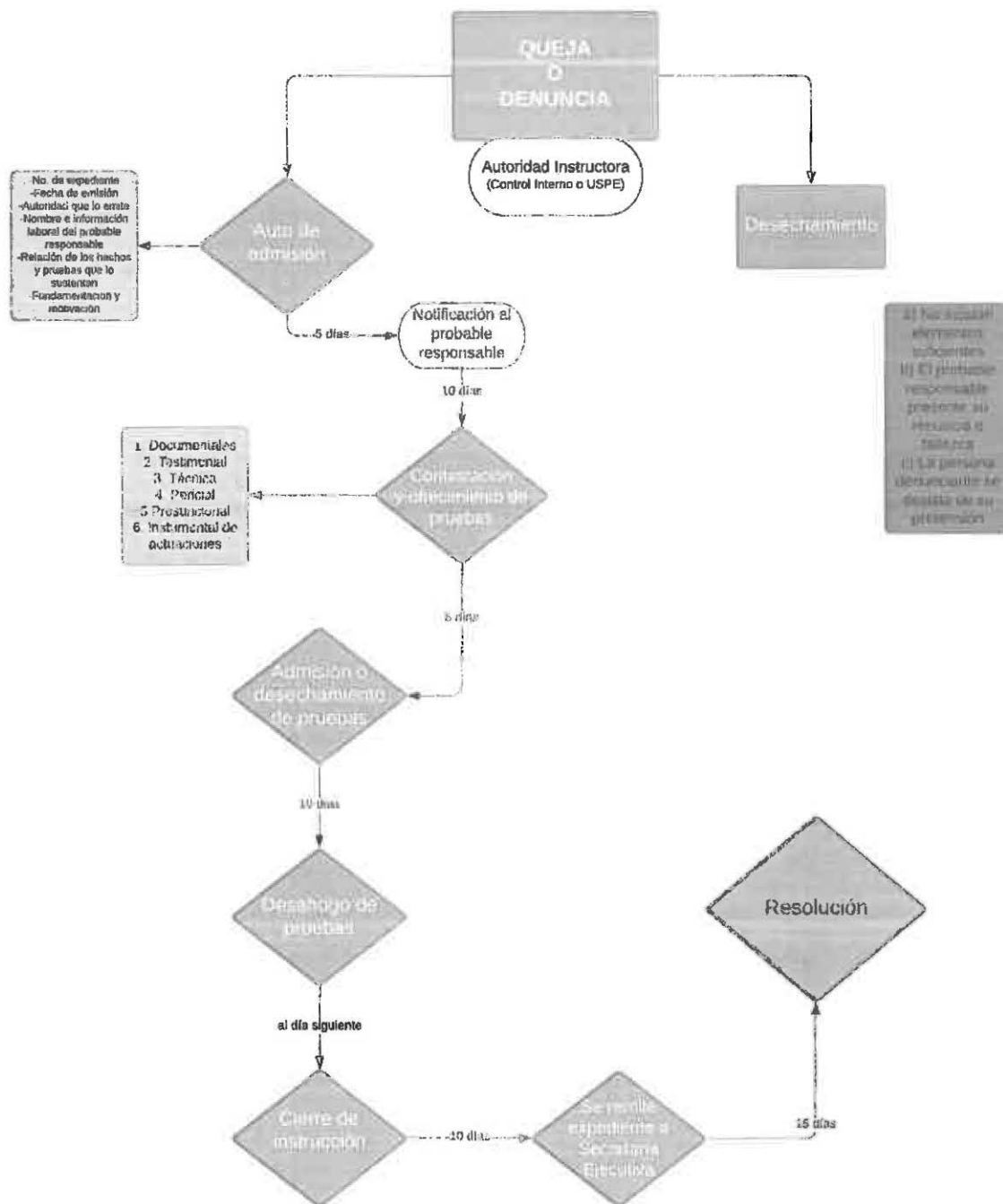
Una vez iniciado el procedimiento laboral disciplinario, se tomará nota de su seguimiento en el Expediente Único; asimismo, dicho procedimiento formal interno reconoce dos ámbitos para la sanción de las personas agresoras, dependiendo la pertenencia a la rama administrativa o miembros del SPEN.

5.4. Procedimiento laboral disciplinario.

En caso de que exista hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de una persona servidora pública del IEEBC, se prevé el Procedimiento Laboral Disciplinario, a través del cual se resolverá sobre la eventual aplicación de medidas disciplinarias a la persona agresora.

En la siguiente gráfica se enlistan las etapas de este procedimiento.⁴⁶

⁴⁶ Para este procedimiento, se estará a lo dispuesto en el Capítulo Décimo Noveno del Reglamento en Materia de Relaciones laborales del IEEBC, en caso de que la persona agresora pertenezca a la rama administrativa y; de conformidad al Capítulo Noveno del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa en casos del personal del Servicio Profesional Electoral.



El personal encargado del procedimiento laboral disciplinario para los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá poner especial cuidado en que:

- Se dicten las medidas necesarias para la protección de la víctima, tanto en su integridad física y emocional, como en sus derechos laborales.

- Se garantice el derecho de audiencia para la persona denunciada.
- Se garantice el derecho al debido proceso para las partes involucradas.
- En materia de violencia por razón de género, no se busque la conciliación entre las partes.
- Las autoridades instructoras y resolutoras procurarán hacer mayor uso de sus facultades para mejor proveer y dar mayor celeridad en las actuaciones y resolución de estos casos.
- La resolución que determine la responsabilidad de la o el servidor público denunciado, se emita sin dilación alguna y se considere: 1) la gravedad de la falta en que se incurra, 2) nivel jerárquico, grado de responsabilidad, antecedentes y las condiciones personales de la persona infractora, 3) intencionalidad con que se realice la conducta indebida, y 4) reiteración o reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones de la persona infractora.

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

Lista de verificación para juzgar con Perspectiva de Género

La Suprema Corte emitió un Protocolo para juzgar con perspectiva de género⁴⁷ en el cual proporciona una lista de verificación de distintos aspectos a fin de implementar dicha herramienta de manera transversal en cualquier proceso y cualquier materia; por ello, en el caso particular, se proponen los siguientes aspectos para la atención de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral:

⁴⁷ Suprema Corte de Justicia de la Unión, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad*, 2ª ed, México, 2015, pp. 142 y 143.

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

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

b) Para la admisión de la vía de atención:

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

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.
- Prestar 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.

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.

5.5. Sanciones a las personas responsables de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Las personas agresoras de hostigamiento y acoso sexual o laboral a quienes recaiga una resolución en su contra derivado de un procedimiento laboral disciplinario, podrán ser sancionadas con medidas disciplinarias, mismas que deberán valorarse, entre otros, los siguientes elementos:

- La gravedad de la falta en que se incurra;
- El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y económicas del responsable;

- La intencionalidad con la que realice la conducta indebida;
- La reincidencia en la comisión de infracciones o en el cumplimiento de las obligaciones;
- La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones, y
- Los beneficios económicos obtenidos por el responsable, así como el daño y el menoscabo causado al Instituto.

Las medidas disciplinarias previstas para la imposición de sanciones, son las siguientes:

a) Miembros del SPEN.⁴⁸

- Amonestación. Consiste en la advertencia escrita para que evite reiterar la conducta indebida en que haya incurrido, apercibiéndole que, en caso de reincidencia, se le impondrá una medida disciplinaria más severa.
- Suspensión. Es la interrupción temporal en el desempeño de las funciones, sin goce de sueldo o salario. La suspensión no implica destitución del cargo o puesto y no podrá exceder de noventa días naturales.
- Destitución o rescisión de la relación laboral. Es el acto mediante el cual el Instituto da por terminada la relación laboral con el Miembro del Servicio, por infracciones en el desempeño de sus funciones.
- Multa. Es la sanción económica y se cuantificará en aquellos casos en que se genere un daño o perjuicio al Instituto.

b) Personal de la rama administrativa.⁴⁹

⁴⁸ De conformidad al artículo 699 del Estatuto.

⁴⁹ De conformidad al artículo 62 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IEEBC.

- **Amonestación.** Consiste en la advertencia escrita para que evite reiterar una conducta indebida en que haya incurrido, apercibiéndole que, en caso de reincidencia, se le impondrá una medida disciplinaria más severa.
- **Suspensión.** Es la interrupción temporal en el desempeño de las funciones sin goce de sueldo o salario. La suspensión no implica la destitución del cargo o puesto y no podrá exceder de ocho días naturales.

5.6. Canalización de víctimas a instituciones especializadas.

El personal, en todo momento, deberá proporcionar a las víctimas por hostigamiento o acoso sexual o laboral la asesoría sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

Asimismo, en caso de requerir la canalización para atención especializada médica, psicológica o jurídica, se deberá solicitar a la instancia administrativa correspondiente dentro del IEEBC tal canalización.

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

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

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

6. SEGUIMIENTO A LOS CASOS ATENDIDOS

Con el seguimiento de los casos atendidos en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, dentro del IEEBC se permitirá no solo evaluar la calidad de la atención proporcionada a las víctimas por quien ofrece la atención, así como por la UISyND⁵⁰ y el Comité, sino también, la sistematización de aquellos datos que permitan visibilizar la realidad del impacto derivado de esas conductas.

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

Además del banco de datos, las personas que brinden atención a víctimas, generarán un reporte mensual que se hará de conocimiento del Comité de seguimiento

la UISyND, así como de la Junta General Ejecutiva trimestralmente, que contenga como mínimo:

- Número total de víctimas atendidas, así como el tipo y modalidad de violencia.
- Número de víctimas que únicamente recibieron asesoría
- Número de víctimas canalizadas a otra institución.

⁵⁰ En colaboración con la Unidad del Servicio Profesional Electoral, Control Interno y la UISyND podrán participar en el seguimiento y evaluación del protocolo para hacer propuestas de mejoras en los procedimientos.

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

a) Entrevista para evaluación de la atención.⁵¹

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

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

b) Evaluación cualitativa del servicio prestado.

- Instituciones que prestan servicio: ¿con cuáles instituciones se ha podido establecer una red de apoyo efectiva?
- Medidas de protección internas: Número de órdenes de protección solicitadas y cuántas de ellas efectivamente fueron concedidas por la autoridad competente.
- Sanción: Número de casos en los que se emitió una resolución condenatoria a la persona agresora, en cualquiera de las instancias ante las que se haya acudido.

⁵¹ Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, *op.cit.*, p.370

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

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

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

BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO Alejandro y López Alba Florencia, *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*, Editorial Limusa, 1988.
- BERGALLI, Roberto y Bodelón Encarna. *La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico*. Anuario de Filosofía del Derecho IX. 1992.
- BERMUDEZ, Gabriela y García Carreño, Zoraida. *El Acoso Laboral y la Seguridad Social México-España*, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de Morelos, México, 2012.
- EGAN, Gerald y Palláres, M. *Técnicas de grupo para educadores*, Madrid, ICCE, 1980.
- EGAN, Gerald, *El orientador experto: un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal*. Manual de entrenamiento. California, Wadsworth International, 1982.
- FERRER MAC-GREGOR, Eduardo et al. (coord.) *Diccionario de Derechos Procesal Constitucional y Convencional*, tomo I, Consejo de la Judicatura, PJF-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014.
- INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral*, México, 2014.
- MAGANTO, Carmen y Cruz, Soledad, La entrevista psicológica, en Carmen Moreno, *Ejercicios prácticos de evaluación psicológica: concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia*, España, 2003, pp 29-29.

NACIONES UNIDAS, *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*, 2006.

NACIONES UNIDAS, Estudio del Secretario, *Poner fin a la violencia contra la mujer: de las palabras los hechos*, 2007.

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

Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia "Cecilia Loria Saviñón", *Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres*, 2ª ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM-CONACYT, México, 2011.

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

RAMOS, Luciana, *Reflexiones para la comprensión de la salud mental de la mujer maltratada por su pareja íntima*, La ventana, vol. II, núm. 16, Guadalajara, México, 2002, pp.130-181.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, ed. vigésima segunda, Madrid, 2002.

ROGERS, Carl, *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*, Buenos Aires, Nueva Visión, 1959.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la Igualdad*, México, 2013.

Instrumentos Internacionales.

Comité Permanente entre Organismos, Directrices aplicables a las intervenciones contra la Violencia por Razón de Género en situaciones Humanitarias: Enfoque sobre la prevención y la respuesta contra la violencia sexual en situaciones de emergencia, 2005.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, Recomendación General No. 19, Naciones Unidas, 1992.

Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Brasil, 1995.

Convenio sobre a la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958, No. 111

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

Legislación Nacional y Local.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2020, México.

Código Penal del Estado de Baja California, 2020, México, Periódico Oficial del Estado de Baja California.

Código Penal Federal, 2020, México.

Ley Federal del Trabajo, 2019, México.

Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, 2019, México, Periódico Oficial del Estado de Baja California.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2020, México.

Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2014, México.

ANEXO 1 FORMATO DE EXPEDIENTE ÚNICO

FORMATO EXPEDIENTE ÚNICO

Fecha:

Folio:

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre:

Edad:

Sexo:

Puesto:

Área:

Teléfonos:

Correo electrónico:

Nombre de la o del jefe inmediato:

Cargo de la o del jefe inmediato:

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

Nombre:

Edad:

Sexo:

Puesto:

Área:

Teléfonos:

Correo electrónico:

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

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

DETALLES DE LA QUEJA O DENUNCIA

Señalar con una x

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

Una vez () Varias veces, esporádicamente ()

De manera continua hasta la fecha actual ()

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

Fecha: Hora:

Lugar:

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

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

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

- **La reacción de usted fue:**

Ignorar () Confrontar ()

Otra

• **Cuando sucedieron los hechos:**

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

Los presenciaron varias personas ()

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

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

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

Le cambiaron de área ()

Otra

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

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

Si () No ()

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

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

Nivel superior ()

Igual nivel ()

Nivel inferior ()

Otro _____

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

Sí ()

No ()

Algunas veces ()

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

Sí ()

No ()

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

Sí ()

No ()

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

Ninguna prueba ()

Documentos de respaldo ()

Fotografías ()

Testigos ()

Correos electrónicos ()

Notas ()

Videos ()

Otros _____

AVISO DE PRIVACIDAD

El Instituto Estatal Electoral de Baja California (IEEBC) con domicilio en Rómulo O'Farril 938, colonia Centro Cívico y Comercial, código postal 21000, Mexicali, Baja California es el responsable del uso y protección de los datos personales que proporcione, los cuales serán salvaguardados de conformidad a la Ley de Protección de Datos personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Baja California (LPDPPSOBC), y demás normatividad que resulte aplicable.

¿Para qué fines utilizaremos sus datos personales?

Los datos personales que se recaban serán utilizados con la finalidad de dar orientación legal correspondiente, se canalice al área competente dentro del IEEBC y, en su caso, inicie el procedimiento laboral disciplinario respectivo; asimismo, concentrar la información proporcionada para obtener temas estadísticos, clasificando los planteamientos que la persona funcionaria pueda exponer.

¿Qué datos personales se recaban?

- Nombre
- Edad
- Sexo
- Teléfono
- Domicilio
- Correo electrónico

Se hace de su conocimiento que no se recaban datos personales sensibles de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, fracción IX de la LPDPPSOBC.

También se le informa que únicamente se realizarán aquellas transferencias que sean necesarias para atender requerimientos de información de una autoridad competente, en ejercicio de sus atribuciones y que estén debidamente fundados y motivados.

Mecanismos, medios y procedimientos disponibles para ejercer los derechos ARCO.

Usted puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de datos personales mediante solicitud presentada por los siguientes medios:

- Directamente ante la Unidad de Transparencia del IEEBC ubicada en Rómulo O'Farril 938, colonia Centro Cívico y Comercial, c.p. 2100 en Mexicali, Baja California, en horario de oficina de lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas, o bien, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (<http://www.plataformadetransparencia.org.mx>)
- Por correo electrónico a la dirección transparencia@ieebc.mx
- Por teléfono a los números (686) 568-4037, (686) 568-4182, (686) 568-4177 ext. 1116.

Para mayores informes, consulte nuestro aviso de privacidad integral en: <https://www.ieebc.mx/avisoprivacidad.html>

Fecha última de actualización: julio de 2020

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ANEXO 2 MANUAL DE BUZÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS

Instrucciones para el uso del buzón para la recepción de quejas o denuncias en contra de actos discriminatorios, hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Objeto.

El presente manual tiene como objeto regular el uso correcto del buzón de quejas o denuncias cuando alguna persona considera que ha sido objeto de algún acto que puede ser considerado como hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de alguna persona empleada del IEEBC.

Compromisos del IEEBC.

1. Garantía de confidencialidad:

Quien haga uso del buzón puede confiar en que la información que se brinde será confidencial y resguardada debidamente, de tal manera que la decisión de hacer uso del buzón no afectará negativamente su situación laboral ni posteriores determinaciones relativas a la implementación de mecanismos de atención.

2. Garantía de atención:

Todas las quejas o denuncias se turnarán a las áreas de atención correspondientes, las que establecerán contacto con quienes las presenten para garantizar su atención oportuna.

El personal que de atención a cualquier caso que se presente deberá estar capacitado, con el objeto de no revictimizar o exponer a quien denuncia a una situación de mayor vulnerabilidad, garantizando siempre la discreción del asunto y protegiendo la dignidad de las personas.

Procedimiento para el uso del buzón de quejas o denuncias.

La persona quejosa o denunciante enviará un correo electrónico a la dirección de buzon.quejasodenuncias@ieebc.mx que deberá contener lo siguiente:

- Nombre, cargo y adscripción, así como datos y forma de contacto de la persona que denuncia (correo electrónico, teléfono). No se dará trámite alguno a quejas o denuncias anónimas o sin datos de contacto;
- Nombre de la persona que se denuncia y, en caso de saberlo, el cargo que tiene, especificando si es personal de la rama administrativa o del SPEN;
- Señalar el motivo de la queja o denuncia.

La UISyND, será quien tenga la calidad de área administradora del buzón, recibirá el mensaje de correo y lo turnará, en un plazo no mayor a un día hábil siguiente a la recepción de la queja o denuncia, a la autoridad instructora, la cual puede ser según el puesto que ocupe la persona denunciada:

- Control Interno (personal de la rama administrativa).
- USPE (miembro del SPEN).

En un plazo no mayor de los tres días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción del turno enviado por el área administradora del buzón, el personal que atienda las quejas o denuncias deberá establecer comunicación con la persona que denuncia a los medios de contactos proporcionados. Esa comunicación será el primer contacto del área de atención en la que informará a la persona quejosa o denunciante sus derechos.

