



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO
Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE
PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO**

PRESENTACIÓN

La violencia laboral es un factor que frena la vida productiva de las instituciones e impide que las personas se desarrollen bajo condiciones laborales que garanticen su integridad física, psicológica y social. El Instituto Electoral y de Participación del Estado de Guerrero patente con su compromiso por la igualdad de género y la no discriminación, presenta el presente Protocolo como una herramienta para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, con un procedimiento puntual, el cual, además, busca contribuir a generar un clima laboral libre de violencia.

Es con este protocolo que se ha estructurado, un proceder del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero para eliminar de sus espacios laborales las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, y poder operar un modelo de prevención y atención que las y los servidores públicos puedan aplicar.

Su propósito general es gestar paulatinamente en las áreas del Instituto Electoral la certeza de que se encuentran libres de violencia, esto significa; sin hostigamiento y acoso sexual o laboral; ello, porque una institución que promueve los valores de la democracia debe atender la máxima de contar con normas que susciten positivamente el cambio en las relaciones de género y en las dinámicas que destierren todos los tipos de violencia.

En efecto, para movernos con igualdad, necesitamos que en todas las áreas del Instituto Electoral eliminemos las prácticas discriminatorias y de violencia para transformarlas en espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano.

INTRODUCCIÓN

El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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.

El Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero ha manifestado su compromiso e interés para promover los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores en todas las acciones que realice. El presente protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral pretende ser una herramienta administrativa para las y los servidores públicos del Instituto Electoral que pudieran enfrentarse a casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

En ese sentido, el presente Protocolo tiene como propósito establecer las normas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral; proponer un modelo de prevención y describir el modelo de atención y sanción en el Instituto Electoral y de Participación del Estado de Guerrero.

De esta manera, en su contenido se conceptualizan los derechos humanos afectados por tales conductas, así también se establecen criterios de actuación para que las autoridades encargadas de investigar y sancionar las mismas puedan responder a las exigencias que la protección de los derechos humanos implican.

El marco conceptual define lo que se debe entender por hostigamiento y acoso sexual, así como hostigamiento y acoso laboral, además refiere las características o elementos que comúnmente se asocian con la violencia laboral, y se analizan las situaciones que colocan a las personas en riesgo de padecer estas conductas.

Por cuanto al marco jurídico se hace referencia a disposiciones de derecho constitucional e internacional en materia de derechos humanos, considerando que a partir de la reforma del 2011 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, cuyas normas en la materia se interpretarán favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; a las leyes generales, federales y estatales que reconocen y tutelan los derechos humanos de la personas.

Finalmente, se establece la creación y funcionamiento de un Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, encargado del seguimiento de los casos atendidos en el Instituto Electoral para evaluar la calidad de la atención proporcionada a las víctimas, así como para la sistematización de datos que permitan visibilizar la realidad del impacto derivado de esas conductas antisociales.

MARCO CONCEPTUAL

I. Hostigamiento y acoso sexual.

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias, como el escolar y el laboral; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual es evidentemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

En relación con el ámbito laboral, que es el que se aborda en este protocolo, la manifestación del hostigamiento y acoso sexual representa una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno y humano y restringe su acceso

igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. De manera personal, las mujeres y los hombres que viven hostigamiento y acoso sexual se ven afectadas en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud física y mental y en su desarrollo profesional.

A. Formas del hostigamiento /acoso sexual.

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que las y los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

B. Tipos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, siendo éstos:

1) Chantaje sexual.

El sujeto activo del hostigamiento y el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la o del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe una relación de jerarquía.

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades: Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

- **Chantaje explícito:** posición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del o la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física.

- **Chantaje implícito, indirecto o tácito:** se produce cuando la o el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue:

- **Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** La o el jefe cumple su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario, entre otros).
- **Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o la trabajadora, la o el jefe no cumple su amenaza.

2) El acoso sexual ambiental.

El acoso sexual ambiental es una especie del género del acoso sexual laboral, que se produce cuando el sujeto activo, a través de requerimientos físicos, verbales o gestuales de carácter libidinoso, crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la o el trabajador.

Los sujetos activos de esta especie de acoso sexual laboral pueden ser tanto los jefes o jefas, pero los sujetos activos por excelencia son los compañeros de trabajo de la víctima o terceros relacionados de cualquier modo con la institución.

La posibilidad de la persona que ocupa un nivel directivo de ser sujeto activo de esta especie de acoso existe, ya que puede ocurrir que el jefe o la jefa no amenace a la o el trabajador en sus condiciones laborales, pero las conductas físicas, verbales o gestuales de connotación sexual, por sí solas, pueden generar en la o el trabajador un miedo que impida la prestación laboral en un ambiente exento de hostilidad e intimidación.

La propia relación laboral y el desequilibrio natural que existen entre la o el trabajador y jefe o jefa en el seno de la institución son capaces de crear un ambiente negativo para la prestación laboral, a través simplemente de la manifestación de conductas físicas, verbales o gestuales de naturaleza sexual sin que haya amenaza a una condición laboral específica de la víctima, porque tales conductas producidas en el ámbito de la institución generan un miedo en el sujeto pasivo que afecta su ambiente laboral y la prestación del trabajo.

La consecuencia de la conducta del acosador es la repercusión negativa en el ambiente de trabajo, es decir, la creación de un ambiente laboral hostil e intimidatorio. Aunque el sujeto activo no pretenda repercutir sobre una condición laboral específica de la víctima, las conductas acosadoras crean una presión en el ambiente de trabajo que llevan a una situación laboral intolerable.

Debe haber entre la conducta del acosador y la creación de un ambiente laboral negativo un nexo causal, consistente en una relación de causa-efecto entre la

primera y la segunda. En otras palabras, la conducta del acosador tiene que ser la causa del ambiente laboral hostil e intimidatorio.

El elemento coactivo o antijurídico, esto es, la verificación de existencia en el caso concreto del ofensivo subjetivo (indeseado) o del ofensivo objetivo (gravedad) debe ser hecha de forma alternativa además de la consideración de las circunstancias concurrentes.

La conducta del sujeto activo puede ser considerada ilícito laboral cuando la víctima manifieste su carácter indeseado de forma inequívoca o cuando el acosador sepa que su conducta es indeseada, porque es grave teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en el caso concreto.

Se consideran graves las conductas de acoso sexual ambiental que interfieran objetivamente en la prestación laboral del sujeto pasivo, o generen la disminución del rendimiento medible de la o del trabajador o el absentismo.

C) La distinción entre chantaje sexual y acoso sexual ambiental.

Aunque la doctrina determine varios criterios distintivos entre chantaje sexual y acoso sexual ambiental, la nota distintiva entre los dos es que en el primero mientras existe un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el segundo no hay un condicionamiento directo de la relación laboral, sino únicamente una repercusión negativa en el ambiente de trabajo.

Es decir, en el chantaje sexual hay un condicionamiento de las condiciones laborales de la víctima a la satisfacción o no del requerimiento de naturaleza sexual del sujeto activo.

En el acoso sexual ambiental laboral no hay el condicionamiento de una condición laboral específica de la víctima porque la finalidad de la conducta acosadora es la creación de un ambiente negativo capaz de impedir el normal desarrollo de la prestación laboral.

Como se ha expuesto, mientras el chantaje sexual es un ilícito laboral vertical, porque el sujeto activo y el sujeto pasivo se encuentran integrados como elementos contrapuestos en una relación de jerarquía, en el acoso sexual laboral ambiental, aunque con carácter excepcional, es posible admitir que el jefe o la jefa y las personas con poder de dirección sean sujetos activos si la conducta de naturaleza sexual no amenaza las condiciones laborales de la víctima, pero repercuten en su ambiente de trabajo.

D) La distinción entre acoso laboral y sexual.

Aunque el acoso sexual sea una modalidad de hostigamiento laboral, estas dos figuras jurídicas presentan diferencias respecto al contenido, finalidad, caracterización y sujeción activa de las conductas acosadoras.

En cuanto al contenido, el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso que se encuentra ausente en el acoso laboral.

Esto hace que el acoso sexual tenga como fin directo o indirecto la satisfacción sexual del agresor, mientras en el acoso laboral lo que el sujeto activo pretende es la degradación laboral de la víctima.

Sin embargo, nada impide que los requerimientos sexuales del agresor afecten el equilibrio psicológico de la persona acosada, pero ésta no es la finalidad esencial o prioritariamente perseguida por el acosador en los supuestos de hostigamiento/acoso sexual o laboral.

Al tiempo en que la caracterización del acoso laboral exige una reiteración de conductas acosadoras, que se manifiestan de forma sistemática, revelando un plan preconcebido para destruir laboralmente a la víctima, el acoso sexual puede consistir en una sola conducta cuando ésta sea lo suficientemente grave y siempre que en ella se encuentre presente el carácter libidinoso.

Por último, en lo que se refiere a la subjetivación activa, cabe señalar que el acoso sexual en el trabajo puede ser protagonizado por terceros relacionados de cualquier modo con la institución, siempre que las conductas acosadoras sean desarrolladas en el entorno laboral o como consecuencia de la prestación de la actividad laboral.

Esta hipótesis no se verifica en las otras especies de acoso en el trabajo cuya caracterización presupone siempre una asimetría jerárquica o de hecho entre hostigador y hostigado, lo que quiere decir que las otras especies de hostigamiento en el trabajo sólo pueden ser protagonizadas por una persona con capacidad de influir en las condiciones laborales de la víctima, (superiores jerárquicos o compañeros de trabajo), de tal suerte que las y los trabajadores de la institución u

otras personas relacionadas de cualquier modo con ella, al carecer de tal asimetría, no pueden ser sujetos activos de las otras especies de hostigamiento laboral.

II. Hostigamiento y acoso laboral.

A) Fases del hostigamiento y acoso laboral.

Habitualmente, el hostigamiento y el acoso laboral siguen una secuencia típica de diversas etapas cuya duración dependerá de cada caso concreto. No existe una descripción única o específica de los hechos que integran las fases de este fenómeno, puesto que cada caso presenta particularidades según el acosador o acosadora, la persona acosada y hasta la propia institución dentro de la cual se desarrolla. Los distintos autores que han estudiado y reflexionado sobre esta materia, presentan algunas diferencias en la identificación de las fases del hostigamiento y el acoso laboral; sin embargo, es posible destacar las siguientes, como las que gozan de mayor consenso.

El hostigamiento y el acoso laboral suele iniciarse con relaciones positivas entre la persona hostigadora y la acosada; de tal modo que la situación desencadenante puede interpretarse como un malentendido, una diferencia de opiniones o un conflicto que en algún momento adquiere una mayor proporción. En esta fase no cabe hablar aún de acoso psicológico.

Luego se suscita la fase de acoso y estigmatización, donde la persona que experimenta el acoso laboral es focalizada y señalada como alguien que merece los ataques que está por recibir. En esta etapa se suele buscar destruir la imagen de la

persona, haciéndola ver como malvada, péfida, malintencionada, incompetente u otras condiciones o características negativas. De esta forma se inician los actos de hostilidad repetidos.

Es precisamente la destrucción de la imagen de la persona lo que justifica la posterior crueldad que se ejercerá sobre ella, elemento que facilita el desencadenamiento del hostigamiento o del acoso laboral.

González de Rivera¹, por su parte, identifica las siguientes fases de desarrollo del hostigamiento y el acoso laboral, en cuanto a sus efectos/reacciones en la persona que lo padece:

- **Fase inicial de desconcierto:** La persona que recibe el hostigamiento o acoso no entiende lo que ocurre o no cree lo que está pasando. Se suscitan hechos como la negación del saludo, la cancelación imprevista de reuniones, asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, etc.
- **Período de auto-recriminación:** La persona acosada percibe que nadie le hace caso, que sus superiores no le atienden o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; ante ello se produce una pérdida de confianza en sí misma, disminuyendo su autoestima, lo que a su vez da paso a la comisión de errores. Decae el interés por el trabajo, se incumple con obligaciones y se estalla emocionalmente.

¹ GÓNZALEZ de Riviera, JL: El Síndrome de Acoso Institucional, Diario Médico. Madrid, 18 de julio de 2000.

- **Fase de rebeldía:** Consiste en el estado de depresión o de rebelión, pudiendo llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.
- **Estado depresivo:** Cuando los intentos de la persona por sobreponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren enormemente cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora lo que hacen.

B) Tipos de hostigamiento y acoso laboral

Se han establecido distintas formas de hostigamiento o de acoso laboral, atendiendo a la posición de la persona acosadora. Es posible afirmar que, sobre esta clasificación existe unanimidad de las diferentes posturas que han reflexionado sobre el tema en consideración.

Así, se tienen los siguientes tipos de hostigamiento y acoso laboral:

1) Vertical:

Es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Por lo tanto, puede ser de tipo vertical ascendente, cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. Esto puede

ocurrir, por ejemplo, cuando una persona trabajadora pasa a tener como subordinados y subordinadas a quienes fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la institución una persona a un cargo directivo, y desconoce la cultura institucional o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por las o los empleados que viven una subordinación.

Por el contrario, el acoso vertical descendente denominado también bossing, de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior ya sea funcionario o funcionaria, jefatura directa, hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada.

2) Horizontal:

Esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por celos o por un simple afán de acosar.

3) Mixto o Complejo:

En este supuesto, el acoso comienza como horizontal: la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que

sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación el jefe o jefa y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte de éste, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras.

No obstante lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

4) Acoso Discriminatorio:

Esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición.

En el caso del acoso laboral en razón del género, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional.

De acuerdo a Marie-France Hirigoyen, una de las máximas exponentes sobre maltrato psicológico, cualquiera que sea la definición que se prefiera adoptar, el hostigamiento y el acoso laboral son una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que sin embargo es muy destructiva. En otras palabras, dicho ataque tomado por separado no es realmente grave, sino que es el efecto acumulativo de micro traumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. En opinión de esta experta, una persona que experimenta el hostigamiento/acoso laboral no muere directamente por las agresiones que recibe, pero sí pierde una parte de sí misma, regresando a su casa humillada y con desgaste emocional, de lo que resulta muy difícil recuperarse.

MARCO JURÍDICO

Las regulaciones jurídicas, tanto a nivel internacional, nacional y estatal, 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.

I. Instrumentos Internacionales.

A) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.²

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

Ordena que todo (País) Miembro para el cual este Convenio se encuentre en vigor, deberá llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación en este sentido; así como de tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; y, entre otras, a promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

B) Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.³

En ella se declara que todos los (Países) Miembros, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la

² Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión y entró en vigor el 15 de junio de 1960. Vinculación de México el 11 de septiembre de 1961; publicación en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 1961 y 11 de agosto de 1963. Entrada en vigor para México: 11 de septiembre de 1962.

³ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

C) La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.⁴

La CEDAW, por sus siglas en inglés, fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Su importancia radica en que es el único instrumento, legalmente vinculante, que está enfocado específicamente a combatir la discriminación contra las mujeres.

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

“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.

⁴ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada Nueva York, 18 de diciembre de 1979, Vinculación de México: 23 marzo 1981; publicada en Diario Oficial de la Federación el 9 de enero 1981 y entrada en vigor para México el 3 de septiembre de 1981.

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

D) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)⁵

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

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

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”.

⁵ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer “Belem Do Pará” adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994, actualmente está en vigor, México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

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

Abstenerse de ejercer violencia institucional; actuar con diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia; crear servicios específicos para la atención de la violencia; adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujeres de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia; así como establecer mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo al resarcimiento y reparación del daño.

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

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

anciana, o esté en una situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

II. Legislación Federal.

A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁶

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

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

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”

⁶ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 15 de septiembre de 2017.

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

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

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

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

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

En relación a los derechos que tienen las víctimas de violencia por razón de género o de cualquier tipo de violencia en el ámbito del trabajo, debe tomarse en consideración lo dispuesto por el artículo 20 apartado C de la Carta Magna en materia de los derechos de las víctimas de delitos, por la importancia que debe

darse a estas disposiciones en el acompañamiento de las víctimas a los espacios de justicia. Este aparatado establece como catálogo de estos derechos:

- I. *Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;*
- II. *Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley.*

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

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

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

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

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

- VI. *Solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos, y*
- VII. *Impugnar ante la autoridad judicial las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal o suspensión del procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño.*

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

“Artículo 6 . . .

Para los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se observará lo siguiente:

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

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

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

(...)

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

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar

su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

(...)

B) Código Penal Federal.⁷

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

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

Por otro lado, en el ordenamiento penal federal se define, en la fracción XXXIV del artículo 225 como un delito contra la administración de justicia, cometido por servidores públicos, el “obligar a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones

⁷ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931; última reforma publicada el 17 de noviembre de 2017.

a la Ley Federal del Trabajo” que es sancionado, con una pena de prisión de tres a ocho años y de treinta a mil cien días multa.

C) Ley Federal del Trabajo.⁸

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 Bis establece las siguientes definiciones:

“Para los efectos de esta Ley se entiende por:

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

Ahora bien, en el ámbito jurisdiccional, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido criterios relacionados con las modalidades en que el acoso laboral puede presentarse:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. *El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la*

⁸ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970; última reforma publicada el 12 de junio de 2015.

organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) **horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) **vertical descendente**, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) **vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refieren al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.⁹**

D) Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.¹⁰

La fracción IV del artículo 5 de la citada Ley, define la violencia contra las mujeres como: “Cualquier acción u omisión, basado en su género, que les cause daño o

⁹ Tesis Aislada, Primera Sala de la SCJN, ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Décima Época, N. de Registro 2006870, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, p. 138.

¹⁰ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 22 de junio de 2017.

sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

En el marco de la Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se tiene lo siguiente:¹¹

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

- **Violencia familiar:** Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.
- **Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
- **Violencia en la comunidad:** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

¹¹ Ver artículos del 6 al 21 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- **Violencia institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- **Violencia feminicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

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

- **Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

- **Violencia patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- **Violencia económica:** Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
- Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

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

E) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.¹²

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

Establece como principios rectores la igualdad, no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Reconoce que para que exista igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la eliminación de toda la forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

En su artículo 3, dispone que para hacer posible estos principios y objetivos, señala que son sujetos de los derechos:

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

¹² Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada el 24 de marzo de 2016.

Además de señalar que:

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

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

III. Legislación Estatal.

A) Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero.¹³

El artículo 2 de la Constitución Política local, establece que en el Estado de Guerrero la dignidad es la base de los derechos humanos, individuales y colectivos de la persona, así como son valores superiores del orden jurídico, político y social la libertad, la igualdad, la justicia social, la solidaridad, el pluralismo democrático e ideológico, el laicismo, el respeto a la diversidad y el respeto a la vida en todas sus manifestaciones.

En materia de derechos y garantías, el artículo 3 del ordenamiento en cita, señala que en el Estado de Guerrero toda persona gozará de los derechos humanos y las garantías reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta Constitución y los instrumentos internacionales incorporados al

¹³ Publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado 17 de noviembre de 1917; última reforma publicada el 14 de julio de 2017.

orden jurídico mexicano y que, ante la violación de los derechos humanos procede la reparación del daño individual o colectivo, en los términos y con las modalidades que establezca la ley.

Así, todas las autoridades del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger, garantizar y defender los derechos humanos, atendiendo a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y máxima protección.

Por su parte, el artículo 5 señala que en el Estado de Guerrero toda persona, individual o colectiva, es titular de derechos humanos, y se reconocen como mínimo, entre otros, el de igualdad y no discriminación, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, género, edad, discapacidades, condiciones de salud, estado civil, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen étnico o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición que anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas.

B) Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado Libre y Soberano de Guerrero.¹⁴

La presente Ley tiene por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios, instrumentos y mecanismos, para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar, además de que todas las observaciones y medidas que se deriven de

¹⁴ Publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 8 de febrero de 2008; última reforma publicada el 26 de noviembre de 2013.

la presente ley, garantizarán prevenir, atender, sancionar y eliminar las diversas modalidades de la violencia contra las mujeres que representan un obstáculo para su desarrollo.

Por su parte, en el artículo 9 de la citada Ley, establece los tipos de violencia contra las mujeres, siendo éstos: violencia física; violencia psico-emocional; violencia sexual; violencia patrimonial, y violencia económica.

En el artículo 21 se define la violencia laboral y escolar como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente, escolar o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el desarrollo de la personalidad y atenta contra sus derechos humanos, y puede consistir en cualquier tipo de violencia ya sea física, sexual, psicoemocional, patrimonial u económica, e incluye el hostigamiento y acoso sexual.

En este contexto, en el artículo 22 se establece que constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión del trabajo realizado, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación.

Por último, el artículo 24 dispone que 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.

C) Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero.¹⁵

El objeto de la presente Ley es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como el de generar las condiciones para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género.

En materia de igualdad y de no discriminación, el artículo 8 dispone que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se define como un criterio de justicia y no de semejanza; es la diferencia y la diversidad, aportando el mismo valor a personas diversas integrantes de una sociedad. El principio de igualdad no es un hecho, sino un valor establecido ante el reconocimiento de la diversidad, para dar trato igual a las y los desiguales.

Asimismo, el artículo 9 señala que la discriminación por razón de sexo se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos por el Estado Mexicano.

¹⁵ Publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 28 de diciembre de 2010; última reforma publicada el 09 de mayo de 2017.

La discriminación directa por razón de sexo es considerada como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en razón a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación similar.

La discriminación indirecta por razón de sexo se presenta cuando un acto jurídico, disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro, sin que dicha disposición, criterio o práctica atienda a una finalidad legítima y objetiva que no esté relacionada con el sexo.

D) Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Guerrero.

El artículo 183 establece que comete hostigamiento sexual a quien con fines o móviles lascivos asedie reiteradamente a otra persona, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrán de uno a cinco años de prisión y de cincuenta a doscientos cincuenta días multa.

Por su parte, el artículo 185 define el acoso sexual a quien con fines o móviles lascivos asedie reiteradamente a otra persona con la que no exista relación de subordinación, se le impondrá de uno a cinco años de prisión y de cincuenta a doscientos cincuenta días multa.

E) Código de Ética y Conducta del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.¹⁶

¹⁶ Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 08 de marzo del 2016.

Al aprobarse el citado Código, todas las personas que laboran en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, tienen, entre otros, el valor fundamental de generar un ambiente laboral sano, entendido como la actitud propicia para lograr una atmósfera de cordialidad en sus áreas de trabajo que les permita desempeñar sus funciones con entusiasmo. Para ello, se comprometen a contribuir personalmente a promover y mantener un clima de respeto y cortesía en su lugar de trabajo; prestar atención especial a la sensibilidad de sus compañeras y compañeros; omitan conductas que provoquen sentimientos de intimidación, hostilidad, discriminación o aislamiento contra cualquier compañera o compañero de trabajo o persona con la que tenga relación laboral; se abstengan de interferir injustificadamente en el trabajo de los demás u obstaculicen sus oportunidades laborales por motivos subjetivos o eminentemente personales, y no generar ni permitir la violencia u hostigamiento de cualquier tipo.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

El Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero (de ahora en adelante el Comité) será el encargado de dar seguimiento e información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del Instituto Electoral.

El Comité se reunirá oficialmente de manera trimestral, con el propósito de conjuntar el informe trimestral sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten. Podrá reunirse de manera extraordinaria cuando así se considere necesario.

A) Integración.

El Comité se integrará de la siguiente manera:

- Presidirá la o el titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.
- La Secretaría Técnica estará a cargo de personal de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.
- La o el titular de la Coordinación del Secretariado de la Secretaría Ejecutiva.
- La o el titular de la Dirección Ejecutiva de Administración.
- La o el titular de la Dirección General Jurídica y de Consultoría.

Deberán cerciorarse de que las personas a quienes designen para formar parte del Comité, no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

B) Funciones de quienes integran el Comité.

- 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 Instituto Electoral.

PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL AL INTERIOR DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

A) Concepto y alcance de la prevención.

La Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud 2002,¹⁷ señala que, en todo el mundo, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva, es decir, sólo después de que se han producido episodios violentos. Sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan, normalmente considerables y duraderos.

¹⁷ Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C., 2002, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf. El resumen fue publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud

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.¹⁸

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 pasar dicha circunstancia, acción que es ubicada por la Organización Mundial de la Salud como prevención primaria.

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 tienen 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”.¹⁹

¹⁸ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, T. II, Madrid, 2002.

¹⁹ 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, 2 edic., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.CONACYT, México, 2011.

Dado que, de conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en correlación con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Guerrero, 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 Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, debe implicar la definición expresada en el párrafo anterior, pues de conformidad con el artículo 10 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²⁰ se señala que:

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

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

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

La prevención primaria de la violencia por razón de género contra las mujeres y, de la violencia en general, se debe centrar en promover el cambio de patrones socioculturales, de las actitudes que entrañan el ejercicio exacerbado del poder y

²⁰ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 2008.

estereotipos sexistas y machistas, así como en lograr el empoderamiento político, económico, social y cultural de las mujeres, cuando se trata de violencia por razón de género y de las personas vulnerables cuando se trata de violencia en general.

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

Como punto de partida, Naciones Unidas,²¹ propone 7 estrategias en materia de prevención de la violencia por razón de género contra las mujeres, siendo éstas:

- 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.

B) Otras estrategias de prevención.

²¹ Ver documento de Naciones Unidas A/61/122/Add.1, Estudio a fondo sobre todas las formas de Violencia contra la Mujer, de fecha 6 de julio de 2006, consultable en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/infomeSecreGeneral.pdf>.

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

En nuestro país, es el Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la guía de las estrategias de prevención de la violencia por razón de género contra las mujeres. Así, en materia de violencia laboral, señala que son principios rectores de las políticas de prevención de la violencia laboral:

- Igualdad ante la ley.
- Reconocimiento de los derechos de las mujeres.
- Generación de cambios conductuales.
- Participación de las mujeres en los diferentes sectores.
- Fomento de la cultura jurídica de la legalidad, así como de la denuncia.

A nivel estatal, el Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Guerrero, establece un modelo de prevención que comprende acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de las mujeres e identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia. Dicho modelo se integra por las siguientes acciones:

- Sensibilizar, concientizar y educar para prevenir la violencia en todos sus tipos y modalidades previstas en las Ley.
- Diseñar campañas de difusión disuasivas y reeducativas integrales y especializadas para disminuir el número de víctimas y agresores.

- Detectar en forma oportuna los posibles actos y eventos de violencia contra las mujeres.
- 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.
- Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

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.

A) Estrategias de prevención.

Todas las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal que labore en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, y a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referidas al hostigamiento y acoso sexual o laboral.

B) Principios fundamentales para llevar a cabo una política de prevención de violencia sexual o laboral al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

El Instituto Electoral debe facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, como los son conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral, 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.

C) Estrategias de Acción.

- **Transformación de los patrones socioculturales:**

Al interior de la institución. Trabajo con el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero 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

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

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

De manera general las campañas de prevención deberán lograr concientizar a hombres y mujeres sobre la gravedad del hostigamiento y acoso sexual y la violencia laboral, así como de las consecuencias que dichas conductas acarrear:

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

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

- **Difundir información clara y concreta:**

Sobre las características del hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.

Enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que todo el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, 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, cuidado 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.

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

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

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

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

Sobre la ubicación y personal que atiende. Ubicación física dentro de las instalaciones del Instituto Electoral, así como los teléfonos y correos electrónicos de contacto.²³

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 y acoso sexual o laboral, ya sea vía electrónica, telefónica o de manera personal.

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

²³ Se recomienda que no sea un lugar muy vistoso que pudiere 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.

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

Sobre las instancias externas de denuncia. Además del procedimiento interno, es importante que tanto la víctima, como la responsable tengan conocimiento de que se cuenta con otros medios para denunciar este tipo de conductas, tanto en el ámbito laboral, penal, civil, administrativo, así como ante la Comisión de Derechos Humanos.

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 o 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:**

Instituir el “Día de la No Violencia Laboral y/o sexual al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero” 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.

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

Buscar convenios con universidades para que de manera conjunta se lleven a cabo concursos entre estudiantes (mercadotecnia, diseño, publicidad, etcétera) para

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

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

elaborar campañas sobre el tema al interior del Instituto Electoral. 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.

- **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 Instituto Electoral, 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 y/o sexual ha llevado a cabo el Instituto Electoral para concientizar al personal y al público en general sobre la magnitud del problema.

Aplicación.

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

Las políticas de prevención de violencia laboral y/o sexual al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero se llevarán a cabo de conformidad con los principios fundamentales y a través de las estrategias de prevención propuestas en el apartado anterior. Éstas, se deberán aplicar de manera sistemática, continua 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 Mujeres 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.

ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL

- **Generalidades.**

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

En el aspecto sexual:

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

En el aspecto laboral:

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

- Violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidado maternos, responsabilidades familiares, etc.)
- Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente.
- Burlarse de posibles discapacidades de una persona.
- La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente.
- Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
- Proferir gritos o insultos.
- Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.
- Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

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

El personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero que brinda atención jurídica, oriente, atiende o proporcione acompañamiento a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, siempre debe actuar conforme a los siguientes principios:

Atención integral y especializada.

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

Confidencialidad y privacidad.

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

No revictimización.

- Se debe partir, siempre, del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que le sea posible, al recaer el cargo de la prueba en la autoridad instructora.
- Las víctimas deben recibir, por todas las instancias, una atención sin que se le revictimice, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

Respeto a la decisión y dignidad de la víctima.

- Se debe 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.

Veracidad y transparencia.

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

No discriminación.

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

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

Brindar atención integral y especializada a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral dentro del Instituto Electoral con criterios de eficacia, calidez y calidad.²⁵

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.²⁶ 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”.²⁷

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

²⁵ Con independencia de la atención integral a la víctima el IEPC podrá prever recursos o elaborar convenio con otras instituciones a fin de brindar acciones de intervención a los agresores.

²⁶ PERNAS Begoña, et al., El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2000.

²⁷ RAMOS, Luciana, “Reflexiones para la comprensión de la salud mental de la mujer maltratada por su pareja íntima” en La Ventana, número 16, México, 2002.

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.

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

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

De esta manera, el personal especializado para poder dar respuesta a las necesidades psicológicas de la víctima requiere contar con un conjunto de actitudes²⁸ que están asociadas a ciertas habilidades básicas.

²⁸ Basadas en la Teoría Humanista de Carl Rogers. Terapia, personalidad y relaciones interpersonales. Buenos Aires, Nueva Visión, 1959.

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.

Habilidades básicas:

- **Atención física:** Mirar a la persona cara a cara, manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura abierta, relajada y confortable; inclinarse hacia la otra persona como señal de presencia y disponibilidad.²⁹
- **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.³⁰
- **Habilidades comunicacionales:** Capacidad en el manejo de las verbalizaciones propias y las de la víctima para facilitar la comunicación.³¹ 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.
- **La entrevista como instrumento central en el procedimiento de atención.**

²⁹ EGAN, Gerard, El orientador experto: un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal. Manual de entretenimiento. California, Wadsworth International, 1982.

³⁰ EGAN Gerard (op cit) y Pallarés, M. técnicas de grupo para educadores, Madrid, ICCE, 1980.

³¹ 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.

El principal instrumento en el proceso de atención es la entrevista, como aquel intercambio verbal que ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, en la que una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico.³²

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

Características principales de la entrevista³³ 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.

³² NAHOUM Charles, La Entrevista psicológica. Buenos Aires, Ed. Kapelusz, 1958.

³³ ACEVEDO Alejandro y LÓPEZ Alba Florencia, El proceso de la entrevista: conceptos y modelos, editorial Limusa, 1988.

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 guión previo, contenido en el Formato de Expediente Único, que permite al mismo tiempo un cierto grado de libertad para proponer cuestiones adicionales durante la entrevista, sea ampliando la información, alterando el orden de las preguntas o la formulación de las mismas.
- **Sigue secuencia dialógica:** El eje central de la entrevista es el relato de la víctima, la función del personal es facilitar la comunicación, ampliar información con preguntas abiertas, puntualizar información con 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 la 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 fases que son importantes a seguir para asegurar un buen proceso de comunicación. Para cada una de estas fases es necesario que en todo momento el personal muestre las actitudes básicas antes mencionadas.

FASE I. Mutuo conocimiento

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

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

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

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

También dentro del encuadre, con una lógica dialógica, se clarifican los objetivos de la entrevista, la forma en que 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.³⁴

³⁴ 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. . .”

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 personal para la atención es escuchar activamente, observar, registrar y preguntar adecuadamente para poder dar respuesta a la solicitud.

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

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

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

FASE III. Cierre de la entrevista.

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

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

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

Los mecanismos de atención que se disponen en el Instituto Electoral 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 la víctima sería el Buzón de Quejas. En este caso se deberá utilizar el “Manual para el uso correcto del Buzón de Quejas y/o Denuncias”. Una vez que la queja sea orientada al área correspondiente, el personal para la atención se pondrá en contacto con la víctima para iniciar el acercamiento previsto en este procedimiento.

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

- Cuando la persona agresora pertenezca al Servicio Profesional Electoral Nacional o de la Rama Administrativa, la vía contacto es la Dirección General Jurídica y de Consultoría al teléfono 47-1-20-64 o a la dirección electrónica correspondiente.

Una tercera opción, es el caso de que la persona agredida decida presentar de manera directa una queja o denuncia legal interna, la cual deberá ser presentada ante la autoridad instructora, siendo ésta la Dirección General Jurídica y de Consultoría, a través de su titular.

En caso de ausencia o de que exista impedimento del funcionario que deba constituirse en autoridad instructora, el Consejo General determinará la autoridad competente y hará la designación que corresponda.

Cuando cualquier órgano o área del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero tenga conocimiento o se presente ante ella una denuncia por estos hechos, deberá:

- Informar a la víctima sobre la política de ambientes laborales libre de violencia y de manera específica del presente protocolo, acercándole la información de la que se disponga, materiales didácticos y de difusión.
- Hacer hincapié en la existencia del procedimiento de atención para estos casos e incentivar que busque el contacto con el mismo, incluso, proporcionarle las condiciones necesarias para ello, si así lo desea.

- Indicar que ninguna de las decisiones que tome respecto de hacer o no una denuncia afectará negativamente su situación laboral o sobre posteriores determinaciones relativas a mecanismos de atención.

Cuando cualquier persona empleada del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero que tenga conocimiento de un acto de violencia laboral, deberá:

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

La manifestación de la víctima de no optar por la presentación de la queja o denuncia, no exime al área o a la persona empleada del Instituto de cumplir con las acciones descritas anteriormente.

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 a favor de la víctima. Se pueden presentar tres niveles de riesgo.³⁵

- **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 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.

³⁵ 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, 2 edic., CONACYT/Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México.

El expediente que se forme con motivo de la atención será único, se integrará con todos y cada uno de los datos relativos a la atención de la víctima; se pondrá en resguardo de un solo recinto y sólo tendrán acceso al mismo las personas que proporcionan la atención a la víctima, y en su caso quien dé continuidad a la misma o lo necesario para la instrucción y resolución del caso.³⁶

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

En el expediente se recabarán todos los elementos inherentes al caso, desde la primera entrevista hasta que se ha concluido el mismo. Son de vital importancia, tanto que, desde la apertura se debe iniciar la conjunción de los elementos de prueba o la construcción de aquellos elementos que tengan como fin la convicción en la autoridad que dictará la resolución relativa, serán elementos de prueba: la testimonial; la documental, tales como notas, fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de texto; la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica; así como 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 que la resolutoria tenga los elementos que se requieran para resolver.

³⁶ Existirá un lugar con expedientes únicos, siendo ésta la Dirección General Jurídica y de Consultoría.

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

Procedimiento Laboral Disciplinario.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 646, 739 y 740 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, dentro del procedimiento formal legal interno se reconoce el Procedimiento Laboral Disciplinario, el cual corresponde a la eventual sanción del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la rama administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero por conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Son partes en el Procedimiento Laboral Disciplinario, el probable infractor y, en su caso, el quejoso o denunciante.

La Dirección General Jurídica y de Consultoría funge como autoridad instructora en el Procedimiento Laboral Disciplinario y corresponderá al Secretario Ejecutivo dictar la resolución respectiva.

Son aplicables de manera supletoria: el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral La Ley del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Guerrero; la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero; la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero, las leyes de orden común y los principios generales del derecho.

Notificación y plazos.

Las actuaciones y diligencias del procedimiento laboral disciplinario deberán realizarse en días y horas hábiles, señalando en cada una de ellas, fecha y hora en el que se desarrollaron.

Los plazos empezarán a correr a partir del día hábil siguiente al día en que surta efectos la notificación correspondiente. Las notificaciones surten sus efectos el mismo día de su realización.

Los plazos podrán suspenderse o ampliarse por caso fortuito o fuerza mayor, de manera fundada y motivada por la autoridad competente.

Las notificaciones en el procedimiento laboral disciplinario se practicará conforme lo siguiente:

- I. Se podrán hacer personalmente, por estrados o mediante oficio.
- II. Las notificaciones personales se harán al interesado en su lugar de trabajo o área de adscripción.
Cuando no sea posible hacer la notificación personal y/o en caso de negativa del probable infractor a recibirla, se dejará constancia de tales circunstancias.
- III. Las notificaciones por estrados se harán mediante publicación que se fije en un lugar público especialmente destinado para ello, en la oficina de la autoridad competente.

En caso de que exista algún impedimento para notificar al probable infractor o, en su caso, se negare a recibir personalmente cualquier notificación durante el desarrollo del procedimiento laboral disciplinario o la resolución que se emita del mismo, además de la razón que se levante para dejar constancia de los hechos, ésta se notificará por estrados.

Para las notificaciones se seguirán las reglas establecidas en la Ley del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado.

Del inicio de oficio o a instancia de parte.

El procedimiento laboral disciplinario podrá iniciarse de oficio cuando la autoridad instructora, de manera directa, tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora. La autoridad instructora, después de haber realizado las investigaciones pertinentes, determinará si ha lugar o no al inicio respectivo.

Se iniciará a instancia de parte cuando medie la presentación de queja o denuncia que satisfaga los requisitos siguientes:

- a) Nombre completo del quejoso o denunciante, cargo, adscripción y domicilio para oír y recibir notificaciones.
- b) El nombre completo de la persona probable responsable, el cargo que desempeña, su lugar de adscripción.
- c) La narración de los hechos en que se funda la queja o denuncia.
- d) Pruebas relacionados con los hechos referidos.
- e) Fundamentos de derecho.

f) Firma autógrafa.

De la actuación inicial de la autoridad instructora.

La autoridad instructora tiene la obligación de suplir la deficiencia de la queja y los fundamentos de derecho, recabar los elementos probatorios y, de ser necesarias dictar las medidas de protección. Ello con miras a dictar el Acuerdo que admite a trámite la queja o denuncia cuando se han verificado las formalidades y desahogado las prevenciones correspondientes.

Cuando la autoridad instructora determine el inicio del procedimiento laboral disciplinario deberá emitir, dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, un auto de admisión, observando los siguientes requisitos:

- I. Número de expediente.
- II. Fecha de emisión del auto.
- III. Autoridad que lo emite.
- IV. Nombre completo, cargo o puesto y lugar de adscripción del probable infractor.
- V. Fecha de conocimiento de la conducta probablemente infractora o, en su defecto, de la recepción de la queja o denuncia.
- VI. Indicar si el procedimiento se inicia de oficio o a instancia de parte.
- VII. Relación de los hechos y las pruebas que sustenten el inicio del procedimiento.
- VIII. Fundamentación y motivación.

- IX.** Precisión de la conducta probablemente infractora atribuida.
- X.** Preceptos legales que se estiman violados.
- XI.** Plazo para dar contestación y formular alegatos, así como el apercibimiento en caso de no hacerlo.

El auto de admisión es la primera actuación con la que da inicio formal el procedimiento laboral disciplinario.

La autoridad instructora de oficio o a petición de parte revisará la procedencia de medidas de protección para la víctima.

Del Desechamiento y del Sobreseimiento

Se determinará el desechamiento de la queja o denuncia cuando:

- I.** A juicio de la autoridad no existan elementos suficientes que acrediten la existencia de la conducta probablemente infractora.
- II.** La conducta atribuida no se relacione con las causas de imposición de sanciones.
- III.** El probable infractor sujeto a investigación presente su renuncia o fallezca.
- IV.** El quejoso o denunciante se desista de su pretensión siempre y cuando no exista afectación a los intereses del Instituto Electoral. Dicho desistimiento deberá ser ratificado ante la autoridad instructora previo requerimiento en el término que se señale.

En el supuesto del desechamiento por renuncia, la autoridad instructora lo hará del conocimiento del órgano interno de control del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

En el supuesto de que la autoridad instructora determine el desechamiento de la queja o denuncia, deberá emitir, dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, un auto que observe los requisitos siguientes:

- I.** Número de expediente.
- II.** Fecha de conocimiento de la conducta probablemente infractora o, en su defecto, de la recepción de la queja o denuncia.
- III.** Fecha de emisión del auto.
- IV.** Autoridad que lo emite.
- V.** Nombre completo, cargo o puesto y lugar de adscripción del presunto infractor.
- VI.** Fundamentos de derecho.
- VII.** Relación de hechos y razonamientos que sustenten la determinación.

La autoridad instructora desechará de plano las quejas o denuncias notoriamente improcedentes, así como las de carácter anónimo que se formulen en contra del Personal del Instituto Electoral.

Podrá sobreseerse el procedimiento laboral disciplinario en los supuestos siguientes:

- I. Desistimiento expreso del quejoso o denunciante, el cual deberá ser ratificado por escrito ante la autoridad instructora o resolutora competente.
- II. Renuncia o fallecimiento del probable infractor.
- III. Por falta de materia.

En el supuesto del sobreseimiento por renuncia, la autoridad instructora lo hará del conocimiento del órgano interno de control del Instituto Electoral.

No procederá el desistimiento del denunciante en los casos en que la conducta probablemente infractora afecte las actividades o intereses institucionales.

De las pruebas

Podrán ser ofrecidas y, en su caso, admitidas en el procedimiento laboral disciplinario, las pruebas siguientes:

- I. Documentales públicas y privadas.
- II. Testimonial.
- III. Técnicas.
- IV. Pericial.
- V. Presuncional.
- VI. Instrumental de actuaciones.

Cada una de las pruebas que se ofrezcan, deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos que se pretendan acreditar.

De la instrucción y resolución del procedimiento laboral disciplinario.

El procedimiento laboral disciplinario se dividirá en dos etapas: instrucción y resolución. La primera comprende el inicio del procedimiento hasta el cierre de instrucción; la segunda, consiste en la emisión de la resolución que ponga fin al procedimiento.

La autoridad instructora, dentro del plazo de ocho días hábiles contados a partir del día siguiente al que se dicte el auto de admisión, notificará personalmente al probable infractor el inicio del procedimiento laboral disciplinario.

Para ello, le correrá traslado con copia simple del auto de admisión, de la queja o denuncia, en su caso, y de las pruebas que sustenten el inicio del procedimiento laboral disciplinario.

Dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la notificación de inicio del procedimiento laboral disciplinario, el probable infractor, deberá hacer entrega a la autoridad instructora de su escrito de contestación y alegatos; y en su caso ofrecer pruebas de descargo.

En caso de no producir su contestación ni ofrecer pruebas dentro del plazo señalado, precluirá su derecho para hacerlo.

No se admitirán pruebas que no se hayan ofrecido en tiempo, salvo que fueran supervenientes, hasta antes de que se dicte el auto de cierre de instrucción.

La autoridad instructora dictará el auto en el que resolverá sobre la admisión o el desechamiento de las pruebas dentro de los ocho días hábiles siguientes a la recepción del escrito de contestación o, en su defecto, dentro de los tres días hábiles siguientes en el que fenezca el plazo para que el probable infractor presente dicha contestación. De ser necesario, en el mismo auto se ordenará la preparación de las pruebas que conforme a Derecho procedan y así lo requieran, indicando el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas.

El auto de admisión de pruebas deberá notificarse a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes a su emisión.

La audiencia de desahogo de pruebas, se llevará a cabo hasta los quince días hábiles siguientes a la emisión del auto de admisión de pruebas, en el lugar que previamente señale la autoridad instructora, interviniendo en ella exclusivamente quienes sean parte en el procedimiento laboral disciplinario.

Las pruebas que por su propia y especial naturaleza requieran de preparación estarán a cargo de las partes que las ofrezcan, procediéndose a declarar desiertas en la audiencia de desahogo aquellas que no hayan sido debidamente preparadas.

Concluida la audiencia, se dictará un auto en el que se refieran de forma sucinta las pruebas que se hayan desahogado durante la audiencia y, en su caso, las que se declararon desiertas.

La audiencia de desahogo de pruebas sólo podrá diferirse o suspenderse por causas debidamente justificadas a juicio de la autoridad instructora.

Concluida la audiencia de desahogo de pruebas, comparezcan o no las partes, la autoridad instructora dictará, dentro de los tres días hábiles siguientes, el auto en el que determine el cierre de instrucción.

En caso de no haber audiencia de desahogo de pruebas, el cierre de instrucción se emitirá dentro de los tres días hábiles siguientes al que se notifique el auto de admisión de pruebas.

Dentro del plazo de diez días hábiles siguientes en que se dicte el auto de cierre de instrucción, la autoridad instructora enviará el expediente original debidamente integrado con todas sus constancias al Secretario Ejecutivo a efecto de que se elabore el proyecto de resolución correspondiente.

El Secretario Ejecutivo resolverá el procedimiento laboral disciplinario. Para tal efecto, se auxiliará de la Coordinación del Secretariado, quien elaborará el proyecto de resolución dentro de los veinticinco días hábiles siguientes al que se reciba el expediente.

La Coordinación del Secretariado presentará el proyecto de resolución al Secretario Ejecutivo quien procederá a emitir la resolución definitiva dentro de los diez días hábiles.

Para determinar las medidas disciplinarias a imponerse deberán valorarse, entre otros, los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta en que se incurra;

- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y económicas del infractor;
- III. La intencionalidad con la que realice la conducta indebida;
- IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones, y
- VI. Los beneficios económicos obtenidos por el infractor, así como el daño y el menoscabo causado al Instituto.

Las faltas podrán calificarse como levisimas, leves o graves, y éstas, como grave ordinaria, grave especial o grave mayor, o particularmente grave.

El Secretario Ejecutivo podrá solicitar a la autoridad instructora la información relativa a las consideraciones que les llevaron a tomar o dejar de tomar cualquier decisión en tal carácter, para los efectos legales a que haya lugar.

La actuación de las autoridades instructora y resolutora deberá apegarse al cumplimiento de los Principios Rectores de la Función Electoral y de congruencia, exhaustividad, justicia y equidad.

La autoridad instructora podrá, en casos graves, dictar la suspensión provisional del probable infractor como medida precautoria, a fin de favorecer el correcto desahogo de las investigaciones o el Procedimiento Laboral Disciplinario sin afectación de sus derechos laborales; cuando existan circunstancias que con la presencia del probable infractor impidan el correcto desahogo de las diligencias de investigación

o cualquier otra, o se ponga en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales. Lo anterior, previo conocimiento de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional de este Instituto, si se trata de Miembros del Servicio.

Medidas disciplinarias

La autoridad resolutora considerando los elementos anteriores podrá imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación, consistente en la advertencia escrita al personal para que evite reiterar la conducta indebida en que incurrió con el apercibimiento que para el caso de reincidencia se aplicará una sanción más severa.
- La suspensión, entendiéndose ésta como la interrupción temporal en el desempeño de las funciones del personal del Instituto Electoral sin goce de salario. La suspensión no implica destitución del cargo o puesto, y no podrá exceder de noventa días naturales.
- Destitución del puesto o cargo.
- Multa.

El cumplimiento o ejecución de las medidas disciplinarias que se impongan en la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario deberá sujetarse a lo siguiente:

I. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente del Personal del Instituto;

- II. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución;
- III. La multa se cuantificará sobre la Unidad de Medida y Actualización, en los términos que se establezcan en la resolución, y
- IV. La destitución o rescisión de la relación laboral surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al de la notificación de la resolución.

Al respecto, el inciso a) de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, refiere como causa justificada de despido las faltas de probidad u honradez o [. . .] actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros”.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece en los artículos 47 y 51 las causas de rescisión laboral, entre las cuales se encuentran las conductas de violencia labora, hostigamiento y acoso sexual:

Artículo 47: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

[. . .]

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

[. . .]

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes,

en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Artículo 51: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

[. . .]

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

[. . .]

En consecuencia, constituye una infracción en materia laboral los actos de violencia y hostigamiento y/o acoso sexual.

Inconformidad contra la resolución

Contra las resoluciones emitidas por el Secretario Ejecutivo que pongan fin al procedimiento Laboral Disciplinario procede el derecho a la interposición del recurso de inconformidad.

De conformidad con la fracción LXXIII, inciso g) del artículo 188 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guerrero, es competente para resolver el recurso de inconformidad el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

El recurso de inconformidad se interpondrá ante la Presidencia del Consejo General, dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución que se recurra.

Recibido el recurso de inconformidad, el Consejo General solicitará en un plazo máximo de cinco días, el expediente a la autoridad resolutora.

Recibido el expediente, elaborará el auto de admisión, de desechamiento o de no interposición del recurso, y en su caso, el proyecto de resolución.

En el caso de que se ofrezcan y admitan pruebas en el recurso, proveerá lo conducente señalando en su caso fecha y lugar para su desahogo. El auto que tenga por no interpuesto el recurso o lo sobresea, no será impugnabile.

La interposición del recurso no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada.

El recurso se desechará cuando se presente fuera del plazo de interposición establecido.

El recurso se tendrá por no interpuesto en los supuestos siguientes:

- I. Cuando no se acredite la personalidad jurídica.
- II. Cuando no se presente en contra de la resolución del procedimiento laboral disciplinario.
- III. Cuando no se cumpla con alguno de los requisitos de procedencia.

El escrito mediante el cual se interponga el recurso deberá contener los elementos siguientes:

- I. El órgano al que se dirige.
- II. Nombre completo del recurrente y domicilio para oír y recibir notificaciones.
- III. La resolución que se impugne, así como la fecha en la cual se notificó.
- IV. Los agravios, los argumentos de derecho en contra de la resolución que se recurre y las pruebas que ofrezca.
- V. La firma autógrafa del recurrente.

En el recurso sólo podrán ofrecerse o admitirse aquellas pruebas de las que no tuvo conocimiento el recurrente durante la secuela del procedimiento laboral disciplinario.

El recurso será sobreseído cuando:

- I. El recurrente se desista expresamente, debiendo ratificar ante la autoridad correspondiente el escrito respectivo.
- II. El recurrente renuncie o fallezca antes o durante la sustanciación del recurso.
- III. La resolución impugnada sea modificada o revocada por otra autoridad competente.

El Consejo General deberá resolver el recurso dentro de un plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha de su admisión o, en su caso, a la fecha en la que hayan terminado de desahogarse las pruebas.

La resolución deberá notificarse personalmente a las partes dentro del término de cinco días hábiles siguientes a su emisión.

Las resoluciones que pongan fin al recurso podrán revocar, modificar o confirmar, los actos o resoluciones impugnadas.

Orientación e información.

La responsabilidad que pueda surgir derivado del procedimiento laboral disciplinario, existirá sin perjuicio de que se pueda originar alguna forma de responsabilidad civil, penal o administrativa.

Es por ello que la víctima de este tipo de conductas, debe ser informada al inicio del procedimiento y al momento de su resolución, del derecho que tiene para acudir ante diferentes instancias administrativas y jurisdiccionales a efecto de ejercer su derecho de presentar quejas o denuncias.

Lo anterior, se relaciona con lo establecido en el artículo 120 de la Ley General de Víctimas, la cual refiere que todos los servidores públicos, desde el primer momento en que tengan contacto con la víctima, en el ejercicio de sus funciones y conforme al ámbito de su competencia, tendrán los siguientes deberes:

[...]

VII. Brindar a la víctima orientación e información clara, precisa y accesible sobre sus derechos, garantías y recursos, así como sobre los mecanismos, acciones y procedimientos que se establecen o reconocen en la presente Ley;

[...]

X. Presentar ante el Ministerio Público, o en su caso, ante los organismos públicos de derechos humanos, las denuncias y quejas que en cumplimiento de esta Ley reciban. Dicha presentación oficial deberá hacerse dentro de los tres días hábiles contados a partir de que la víctima, o su representante, formuló o entregó la misma.

[...]

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

- Que las quejas o denuncias que se presenten, cumplan con los requisitos formales de contenido y estén apoyadas en elementos probatorios suficientes para establecer la probable existencia de la infracción y presumir la responsabilidad de la o el servidor público denunciado³⁷. En su caso, apoyadas también en actas circunstanciadas de los hechos o cualquier otra prueba que pueda aportar la propia autoridad en la investigación exhaustiva, en suplencia de la deficiencia de la queja.
- Una vez admitida la queja o denuncia, que la persona denunciada sea notificada en los términos establecidos en el apartado correspondiente.

³⁷En materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, las autoridades instructoras podrán considerar, entre las pruebas la pericial en psicología, medicina, psiquiatría, victimológica y cualquier otra que resulte idónea para generar convicción en la autoridad que resuelva los hechos imputables a la persona agresora.

- Que se señale fecha para la audiencia en la que deberá comparecer la persona denunciada, la más próxima posible y sin dilación alguna. Se debe garantizar el derecho de audiencia de la persona denunciada.
- Se deberá garantizar el debido proceso para las partes involucradas.
- Que en los casos graves o cuando se pudiera entorpecer la investigación con la presencia de la persona denunciada, ésta sea suspendida temporalmente durante el tiempo necesario, sin afectación a sus condiciones laborales.
- Que se dicten las medidas necesarias para la protección de la víctima, tanto en su integridad física y emocional, como en sus derechos laborales.
- Que las pruebas aportadas por la víctima tengan un desarrollo correcto en cuanto a su admisión, preparación y desahogo.
- Que la resolución que determine la responsabilidad de la o el servidor público denunciado, se emita sin dilación alguna.
- Que, para dictar la resolución respectiva, se considere:
 - La gravedad de la falta en que se incurra.
 - El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales de la persona infractora.
 - La intencionalidad con que realice la conducta indebida.
 - La reiteración o reincidencia en la comisión de infracciones de la persona infractora.
 - Que la sanción que se imponga a la o el servidor público denunciado sea proporcional a la conducta desplegada en contra de la víctima.
 - Que se dicten las medidas para la corrección o remedio inmediato de la infracción cometida, lo que entraña una forma de reparar el daño causado a la víctima.

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

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

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

Cuando el personal para la atención de estos casos se encuentre en el proceso de entrevistas, de integración del expediente o en el de determinación de la sanción,

deberá actuar con perspectiva de género y tomando en cuenta el principio pro persona.

Lista de verificación.

A continuación se retoman del “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad”³⁸ algunos puntos que pueden ser de utilidad como lista de verificación en este proceso.

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

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

B) Para la admisión de la vía de atención:

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

C) Respecto a los sujetos involucrados:

³⁸ “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el Derecho a la igualdad”; Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2013.

- Identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder y a la persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad o de desigualdad formal, materia 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) Respetto 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) Respetto 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 control de constitucionalidad y convencionalidad.
- Argumentar de tal manera que la resolución se haga cargo de las desigualdades detectadas.
- Usar lenguaje incluyente y no invisibilizador.
- En la medida de lo posible, fijar criterios orientadores con la argumentación y sentido de la resolución.

Canalización de víctimas a instituciones especializadas.

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

En el mismo sentido, en caso de requerir la canalización para atención especializada médica, psicológica o jurídica, se deberá solicitar a la instancia administrativa correspondiente dentro del Instituto Electoral tal canalización.

En caso de que la víctima decida acudir a una instancia de atención médica o psicológica, se elaborará un oficio de canalización dirigido a la institución que corresponda. Asimismo, se deberá informar a la víctima la ubicación física de la

institución y los horarios de atención, así como el alcance del servicio profesional que se va a solicitar.

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

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

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

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO, APROBADO MEDIANTE ACUERDO 036/SO-26-02-2018.