



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

**GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DENUNCIA DE LA VIOLENCIA,
HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL
INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL
ESTADO DE GUERRERO.**



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

**Guía para la identificación y denuncia de la violencia,
hostigamiento y/o acoso laboral y sexual**

ÍNDICE

I. Presentación	4
II. Objetivo General	5
III. Objetivo Específicos	6
IV. Fundamento Legal	6
Nacional	6
Estatal	11
Normativa Interna del IEPC Guerrero.	13
V. Conceptos Básicos	15
1. ¿Qué es la Violencia laboral?	19
1.1 ¿Por qué ocurre?	19
1.2 ¿Cuáles son las consecuencias de la Violencia Laboral?	21
2. Hostigamiento y Acoso Sexual.	23
2.1 ¿Cuál es la diferencia entre hostigamiento y acoso?	23
2.2 Manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual.	24
2.3 Ejemplos de conductas y/o comportamientos de hostigamiento y acoso sexual.	26
3. Acoso Laboral	27
3.1 Tipos acoso laboral.	27
3.2 Conductas que pueden ser consideradas acoso Laboral.	28
3.3 Claves para detectar una situación de hostigamiento y acoso en tu área de trabajo.	31
4. Medidas preventivas realizadas por el IEPC Guerrero para evitar situaciones consideradas Violencia Laboral.	33
5. ¿Qué hacer si identificas que eres víctima de Violencia Laboral?	35
6. ¿Ante qué instancia puede interponer tu denuncia?	35
7. ¿Cuál es la actuación del IEPC Guerrero ante posibles casos de Violencia Laboral?	36
8. De la atención a casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.	36
9. Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales.	38
10. Procedimiento Laboral Sancionador.	39
11. Sanciones.	40
12. Recurso de Inconformidad.	41



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

**Guía para la identificación y denuncia de la violencia,
hostigamiento y/o acoso laboral y sexual**

Anexo	48
Bibliografía.....	49



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

**Guía para la identificación y denuncia de la violencia,
hostigamiento y/o acoso laboral y sexual**

I. Presentación

La Guía para la identificación y denuncia de la violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero es una herramienta que contribuye a que las servidoras y los servidores públicos de dicho instituto, cuenten con elementos clave en caso de enfrentarse a situaciones de violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual al interior del mismo, así también, les permita, identificar comportamientos y conductas que deban ser reflexionadas, deconstruidas y erradicadas, a fin de abonar a un ambiente laboral libre de violencias.

Las personas somos seres sociales, y en general el mundo se ha construido de esa manera, socializando en todos los espacios cotidianos en donde nos encontramos. Es así que muchas personas encuentran una parte de su desarrollo humano en el trabajo, y es en ese ámbito o espacio en el que conocen o interactúan con otras personas, lo que contribuye a la satisfacción de ciertas necesidades sociales, sin embargo, en esta cotidianeidad también se generan relaciones sociales que pueden traer consigo situaciones positivas o de conflicto, que adoptan formas variadas.

Sin embargo, cuando el clima laboral se altera por situaciones de violencia en su interior, el ambiente se torna conflictivo, agresivo y apático por parte del personal, esto tiene consecuencias no solo en el desempeño laboral, sino en el desarrollo integral de las personas.

Cabe señalar que la presente Guía puede ser consultada por cualquier persona que pertenezca al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, ya que es aplicable en cualquier caso de violencia o discriminación que afecte sus derechos humanos en los espacios laborales. Es importante enfatizar que el hostigamiento y acoso

sexual son las manifestaciones de violencia sexual más comunes que se ejercen en los espacios laborales, si bien, no se niega la posibilidad de afectación a los hombres o a las personas de la población LGTBTTIQ+, debe tenerse en cuenta que, derivado de la desigualdad estructural producida por las prácticas de género, las normas sociales que discriminan y la división sexual del trabajo, los impactos diferenciados que tiene este tipo de violencia afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

En este sentido, con la firme responsabilidad y convicción de impulsar espacios libres de violencia en su interior, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, presenta la *Guía para la Identificación y Denuncia de la Violencia, Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual*, la cual acompañada de procesos de sensibilización y capacitación con perspectiva de género, interseccional y con enfoque en derechos humanos, y promoción del lenguaje incluyente, pretende fomentar el trabajo en equipo respetuoso, a través de la regulación y diseño de mecanismos para denunciar y sancionar algún tipo de violencia laboral, además de impulsar acciones para lograr la igualdad de oportunidades entre las y los servidores públicos de este órgano electoral local, desde el momento que solicitan o participan por un espacio hasta su permanencia en el mismo; es decir, propiciando un trato digno en estricta observancia a los principios constitucionales, legales y normativa interna prevista para tales efectos.

II. Objetivo General

Dotar al personal que labora en el IEPC Guerrero de una herramienta práctica que les permita identificar las conductas de violencia, hostigamiento y acoso laboral y/o sexual; con la finalidad de erradicarlas y generar un clima laboral positivo, libre de violencia, que contribuya a la igualdad sustantiva.

III. Objetivo Específicos

1. Fortalecer el compromiso institucional respecto de los derechos humanos, los principios de la función electoral e igualdad sustantiva.
2. Contar con un marco conceptual, alineado con la legislación nacional y local, que permita comprender la violencia, hostigamiento, el acoso laboral y sexual.
3. Proporcionar la información clave para auxiliar en la identificación y prevención de la violencia, hostigamiento y acoso laboral y sexual, y los procedimientos para realizar su denuncia.
4. Describir los principales efectos la violencia, el hostigamiento, acoso laboral y sexual en la salud y calidad de vida de las víctimas.
5. Promover acciones que contribuyan a evitar la violencia, el hostigamiento y el acoso laboral y sexual, e impidan su reiteración en el IEPC Guerrero.

IV. Fundamento Legal

Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el artículo 1º 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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Así mismo, prohíbe 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.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.

Establece la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

- La igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural;
- La dignidad de las mujeres;
- La no discriminación;
- La libertad de las mujeres;
- La universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad y la progresividad de los derechos humanos;
- La perspectiva de género;
- La debida diligencia;

- La interseccionalidad;
- La interculturalidad, y
- El enfoque diferencial.

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así mismo propone los lineamientos y mecanismos institucionales para orientar a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Ley General de Víctimas.

Reconoce y garantiza los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución, en los Tratados Internacionales de derechos humanos de los que el Estado Mexicano es Parte y demás instrumentos de derechos humanos.

Establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Guía para la identificación y denuncia de la violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual

Garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso.

Establecer los deberes y obligaciones específicos a cargo de las autoridades y de todo aquel que intervenga en los procedimientos relacionados con las víctimas.

Establecer las sanciones respecto al incumplimiento por acción o por omisión de cualquiera de sus disposiciones.

Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Reconoce:

El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

**Guía para la identificación y denuncia de la violencia,
hostigamiento y/o acoso laboral y sexual**

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación

Es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. En ese sentido, promueve el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, así como una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral¹

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Tiene como objetivo el establecimiento de los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Guía para la identificación y denuncia de la violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual

Establece que en los centros de trabajo se deben identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, para la prevención y actuación frente a casos de violencia²

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

Establece los procedimientos que el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana debe iniciar respecto a las conductas o faltas cometidas por personal que integran el Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa, consideradas Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.

Estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero.

Los artículos 3 y 4 establecen que toda persona gozará de los derechos humanos y las garantías reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los instrumentos internacionales incorporados al orden jurídico mexicano. 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. Además, vincula a los a todos los poderes públicos.

Ley Número 553 de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de Guerrero.

Conceptualiza la Violencia Laboral y Sexual, al mismo tiempo establece la responsabilidad del Gobierno Estatal y Municipal para:

² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

- Garantizar el respeto a la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que lo erradiquen en escuelas y centros laborales, privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con asociaciones escolares y sindicatos;
- Asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan en el ámbito escolar y laboral;
- Impulsar procedimientos administrativos claros y precisos en escuelas y centros laborales del Estado, para la sanción de éste, que de manera inmediata evite que el hostigador o acosador continúe con su práctica.
- Implementar las sanciones administrativas respectivas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y dar curso a una queja de este tipo, o favorezcan el desistimiento de dicha queja;
- Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos;
- Promover la realización de capacitaciones, talleres y cursos dirigidos a identificar conductas que constituyan todo tipo de violencia en contra de las mujeres, especialmente en el ámbito laboral y escolar; fomentando el desarrollo económico que propicie el acceso a un empleo y educación libre de violencia y hostigamiento y/o acoso sexual.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

**Guía para la identificación y denuncia de la violencia,
hostigamiento y/o acoso laboral y sexual**

Ley número 494 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero.

Establece las acciones y políticas que se deben implementar tendientes a lograr la igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos político, económico, social y cultural, estableciendo que para lograrlo se deben implementar las siguientes acciones:

I. Regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;

II. Generar las condiciones para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género;

III. Definir los lineamientos de la actuación institucional que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres;

IV. Establecer las bases de coordinación entre los niveles de gobierno y de éstos con la sociedad civil para la integración y funcionamiento del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Normativa Interna del IEPC Guerrero.

Código de Ética del IEPC Guerrero

Las y los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Guía para la identificación y denuncia de la violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual

propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

Establece un procedimiento que regula la competencia y atribuciones de diversas áreas y órganos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, para la implementación de los procedimientos de Conciliación de Conflictos Laborales: Laboral Sancionador, Recurso de Inconformidad, así como, la atención de asuntos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, sujetándose todas sus actuaciones bajo los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización y veracidad.

V. Conceptos Básicos

Acoso sexual: Es una forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho³

Acoso laboral: Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo de trabajo⁴

Hostigamiento: Es 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 ambas⁵

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito

³ Artículo 3 inciso b) fracción I, de los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del IEPC Guerrero.

⁴ Artículo 3 inciso b) fracción II Ibídem.

⁵ Artículo 3 Bis inciso a) de la Ley Federal del Trabajo.

laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva⁶

Hostigamiento laboral: Es una forma de violencia que implica una situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud de la víctima⁷

Violencia psicoemocional: La Organización de las Naciones Unidas, la define como el patrón de conducta que consiste en actos u omisiones, cuyas formas de expresión pueden ser prohibiciones, condicionamientos, coacciones, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluatorias o de abandono, negligencia, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas⁸

Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o

⁶ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, última reforma publicada DOF 26-01-2024.

⁷ Ver https://defensoria.buap.mx/sites/default/files/violencia_laboral.pdf

⁸ Artículo 6 fracción II Ídem.

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 víctima⁹

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 laboral¹⁰

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 se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto¹¹

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la define como: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo¹²

⁹ Artículo 6 fracción III Ídem.

¹⁰ Artículo 6 fracción IV Ídem

¹¹ Artículo 6 fracción V Ibídem.

Sobre esta definición es importante señalar que de acuerdo con el *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral*. INE, 2021, La violencia sexual es una violencia que se ejerce en razón de género [...] La razón por la que [...] afecta en mayor proporción a las mujeres es porque las construcciones sexo-genéricas que se atribuyen a ellas crean ideas/creencias de que su cuerpo es un objeto sexual [...], mientras que, las construcciones sexo-genéricas atribuidas a los hombres exigen que su sexualidad se despliegue en torno a sentirse y demostrar que son el “sujeto sexual” que posee (y tiene derecho de poseer) al “objeto sexual” (la mujer); a mantener ese deseo sexual de forma permanente y que el mismo sea explícito, sin recibir reproche alguno por ello [...], por lo que en este sentido, se plantea la definición propuesta en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Última reforma publicada DOF 26-01-2024

¹² https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf?sequence=1

Violencia laboral: Es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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 igualdad¹³

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género 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 violencia¹⁴

Violencia de género: La Organización de las Naciones Unidas (ONU) la define como todo acto que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

Violencia digital: Es toda acción realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.¹⁵

¹³ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¹⁴ Artículo 18 Ibídem.

¹⁵ Artículo 20 Cuáter Ibídem.

1. ¿Qué es la Violencia laboral?

El artículo 21 de la Ley Número 553 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado Libre y Soberano de Guerrero¹⁶, establece que la violencia laboral es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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.

Puede consistir en cualquier tipo de violencia ya sea física, sexual, psicoemocional, patrimonial y económica, e incluye el hostigamiento y acoso sexual.

En las relaciones laborales es frecuente que ocurran desavenencias o desacuerdos entre el personal, ya sean personas jerárquicamente superiores, compañeros/compañeras o subordinados/subordinadas; forman parte de las relaciones humanas y, por lo tanto, el conflicto es inevitable por las siguientes condiciones: la propia organización del trabajo, las relaciones interpersonales y las características individuales de las personas. Si estos conflictos no son resueltos, se cronifican y pueden dar lugar al desarrollo de una situación de violencia que, con frecuencia, surge como un incidente crítico o acontecimiento precipitante.

1.1 ¿Por qué ocurre¹⁷?

Puede ocurrir por diversas causas, en una, varias o combinadas, que son atravesadas por las condiciones de trabajo, choque de ideas o perspectivas, género y formas de

¹⁶ Última modificación publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Edición número 100, alcance I de fecha viernes 15 de diciembre de 2023.

¹⁷ Acoso Psicológico en el Trabajo, Guía para el trabajador [BVCM013487_acoso_laboral_madrid.pdf](#)

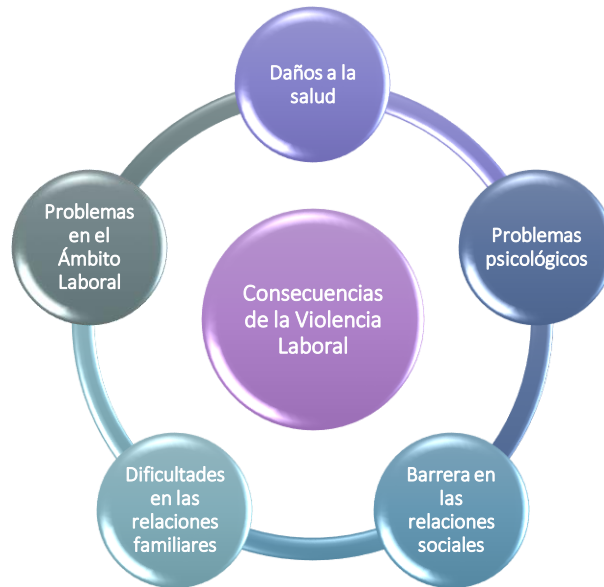
interacción, y puede surgir como un conflicto personal, sin resolución de las personas implicadas, que ha ido a más por parte de una compañera o un compañero o superior que ejerce la agresión.

Estas situaciones pueden suceder por deficiencias en la organización y deficiencias individuales relacionadas con:

- Cultura organizativa que aprueba este tipo de prácticas o, al menos, no las desaprueba.
- La falta de información adecuada y ambigua para realizar adecuadamente el trabajo.
- Falta de recursos, ya sean humanos y/o de oficina que impiden al personal cumplir con sus objetivos, ello puede suponer cargas excesivas de trabajo por una mala distribución del trabajo o por poco personal.
- Deficiente diseño de los puestos de trabajo, lo que genera la inexistencia de definiciones de tareas y funciones, la imprecisión de los objetivos a lograr y de autonomía en su realización.
- La falta de ética en las relaciones interpersonales.
- Malas relaciones entre el personal.
- El abuso de poder.
- La competitividad y las relaciones limitadas o deficientes entre compañeras o compañeros.
- El estilo de mando autoritario y políticas de recursos humanos basadas en la dominancia.
- La inexistencia de procedimientos para resolver los conflictos.
- La falta de normas laborales claras, así como la no persecución de las conductas de acoso.
- Ausencia de políticas equitativas de promoción profesional y ascensos.
- La envidia, los celos, las rivalidades.

1.2 ¿Cuáles son las consecuencias de la Violencia Laboral?

Pueden ser de diferente naturaleza.



A continuación, se describen algunas manifestaciones de cada una de las consecuencias que se pueden presentar al ser víctima de violencia laboral.

Consecuencia	Manifestación
Daños a la salud.	Tensión nerviosa, trastornos digestivos, cardíacos, problemas respiratorios, musculares, dolores de cabeza, dificultad para conciliar el sueño, pesadillas, sueño interrumpido, entre otras.

Problemas psicológicos.	Ansiedad, miedo acentuado y persistente, sentimientos de inseguridad, baja autoestima, sentimientos de incapacidad e inutilidad, de frustración, fracaso e impotencia, distorsiones cognitivas, problemas de concentración y memoria, reacciones paranoicas, depresión, diferentes tipos de adicciones, entre otras.
Barreras en las relaciones sociales.	Actitudes de desconfianza, susceptibilidad, conductas de aislamiento o evitación, agresividad, sensibilidad a la crítica.
Dificultades en las relaciones familiares.	Agresividad e irritabilidad, pérdida de interés en los proyectos comunes, abandono de los compromisos familiares, afectación en la afectividad y relación de pareja, separación matrimonial, trastornos médicos y/o psicológicos de otros miembros de la familia, entre otros.
Problemas en el ámbito laboral.	La cantidad y la calidad del trabajo se ven afectadas, descenso en la capacidad creativa, aumento de las bajas laborales y accidentes de trabajo, mal clima en el trabajo, lo que resume que la violencia laboral afecta individualmente y de forma colectiva.

Fuente: Acoso Psicológico en el Trabajo, Guía para el trabajador. ¹⁸

1.3 Formas de manifestación de la Violencia Laboral.

Algunas manifestaciones son:

- Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Acoso Laboral.

¹⁸ Ibídem

2. Hostigamiento y Acoso Sexual.

Estas manifestaciones de violencia sexual se ejercen de forma muy común en los espacios laborales, afectando en mayor proporción y de manera diferenciada a las mujeres, ello sostenido por la desigualdad estructural que ha perpetuado una cultura en la que prevalecen prejuicios y estereotipos sobre las mismas (esto no significa que se niegue que los hombres o personas de la población LGBTTTIQ+, padezcan y tengan afectaciones ante este tipo de violencia).

Cabe señalar también, que el hostigamiento y acoso sexual, son formas de discriminación y una violación de los derechos humanos, constituyen uno de los principales obstáculos para lograr la igualdad sustantiva, en este caso, en los espacios laborales.

Son además manifestaciones, donde no existe el mutuo consentimiento, sino que se refiere a prácticas sexuales mediadas por la coacción, donde puede estar presente la violencia física, intimidación, violencia psicológica, extorsión, amenazas y abuso del poder¹⁹

Dependiendo de la línea jerárquica de la persona opresora se determinará si la violencia sexual ejercida constituye hostigamiento o acoso sexual.

2.1 ¿Cuál es la diferencia entre hostigamiento y acoso?

Hostigamiento sexual.

¹⁹ <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violencia-sexual>

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva²⁰

Acoso sexual.

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho²¹

Estas manifestaciones de violencia sexual y sus conductas atentan contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre los Derechos de las Mujeres (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

2.2 Manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual.

De acuerdo con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), para casos de índole sexual se recomienda considerar las siguientes manifestaciones:

²⁰ Artículo 3 de los Lineamientos para atender los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, así como para la Sustanciación y Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

²¹ Artículo 3 Ídem.

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado.** 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 material sexualmente sugestivo, miradas impúdicas o con inclinación al deseo sexual, silbidos o gestos de connotación sexual.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo.** Conductas de carácter sexual que denigra o es intimidante o 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 acosada²²

²² Ver Pág. 17 del Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) en casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral.

Estas conductas y/o comportamientos se dan a través del chantaje ante la negativa de la víctima a la sumisión por parte de la persona agresora, teniendo como consecuencia producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

2.3 Ejemplos de conductas y/o comportamientos de hostigamiento y acoso sexual.

- Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o del trabajador.
- El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, notas, mensajes de correo electrónico o a través de sms, WhatsApp, redes sociales o similares, de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocian a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la trabajadora o del trabajador por razón de su condición sexual.

El hostigamiento y acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas, toda vez que estas conductas no son deseadas por la persona que es objeto del mismo, y resultan incómodas y ofensivas.

3. Acoso Laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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 organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la persona que acosa u hostiga, de agredir o controlar o destruir; se presenta sistemáticamente, a partir de una serie de actos o compartimientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso²³

3.1 Tipos acoso laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Tesis CCLII/2014 (10a.) establece que existen 3 tipos de acoso de acuerdo a quien adopte el papel de persona activa (acosador/acosadora).

a) **Horizontal:** La agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros/compañeras del ámbito de trabajo, es decir, persona activa y pasiva ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;

²³ (SCJN, tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)

b) **Vertical descendente:** Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto a la víctima;

c) **Vertical ascendente:** Se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto a la persona victimizada.

De acuerdo con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), del acoso laboral se desprenden las siguientes características²⁴

- Es intencional
- Puede ser horizontal o vertical
- Son conductas ordenadas y relacionadas
- Constituyen abuso de poder
- Los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad.

3.2 Conductas que pueden ser consideradas acoso Laboral.

El acoso laboral tiene conductas y formas de expresión muy variadas, a continuación, enumeramos **algunas** de las más habituales²⁵

a) Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales.

- Designar los trabajos degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades.

²⁴ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF). *Protocolo para la Prevención y actuación frente a casos de violencia*, 2023., p. 88.

²⁵ *Ibidem*

- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b) Aislamiento social.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del mando del superior o de los compañeros/compañeras.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros/compañeras de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c) Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- Descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

d) Violencia física.

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e) Agresiones Verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales

f) Agresiones psicológicas.

- Mortificar a otras/otros integrantes del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores, a las trabajadoras que muestran grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceras personas.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente al trabajador o trabajadora.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir, no verle o hacerle “invisible”.
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

Además de las anteriores, se considera 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 discriminación²⁶

3.3 Claves para detectar una situación de hostigamiento y acoso en tu área de trabajo.

El siguiente Test²⁷ te será de utilidad, si contestas “**Si**” en al menos una ellas, es un signo de alarma.

- ¿Se comporta así sólo contigo?
- ¿Es persistente en sus conductas?
- ¿Afecta tu trabajo de forma relevante?

Es muy importante que también puedas reconocer si alguien está pasando por esto. Para ello, a través del siguiente test pueden ayudar a detectar posibles casos de acoso laboral.

- ¿Notas cambios bruscos en la conducta de algún compañero o compañera?
- ¿Algún compañero o compañera parece excluirse del grupo de trabajo?
- ¿Percibes comportamientos inadecuados en algún compañero o compañera?
- ¿Algún compañero o compañera se ha ausentado de manera frecuente y/o prolongada?
- ¿Ha disminuido drásticamente el rendimiento de algún compañero o compañera?
- ¿Algún compañero o compañera se ha quejado contigo sobre comportamientos hacia su persona?
- ¿Recibes comentarios sobre problemas en la oficina?

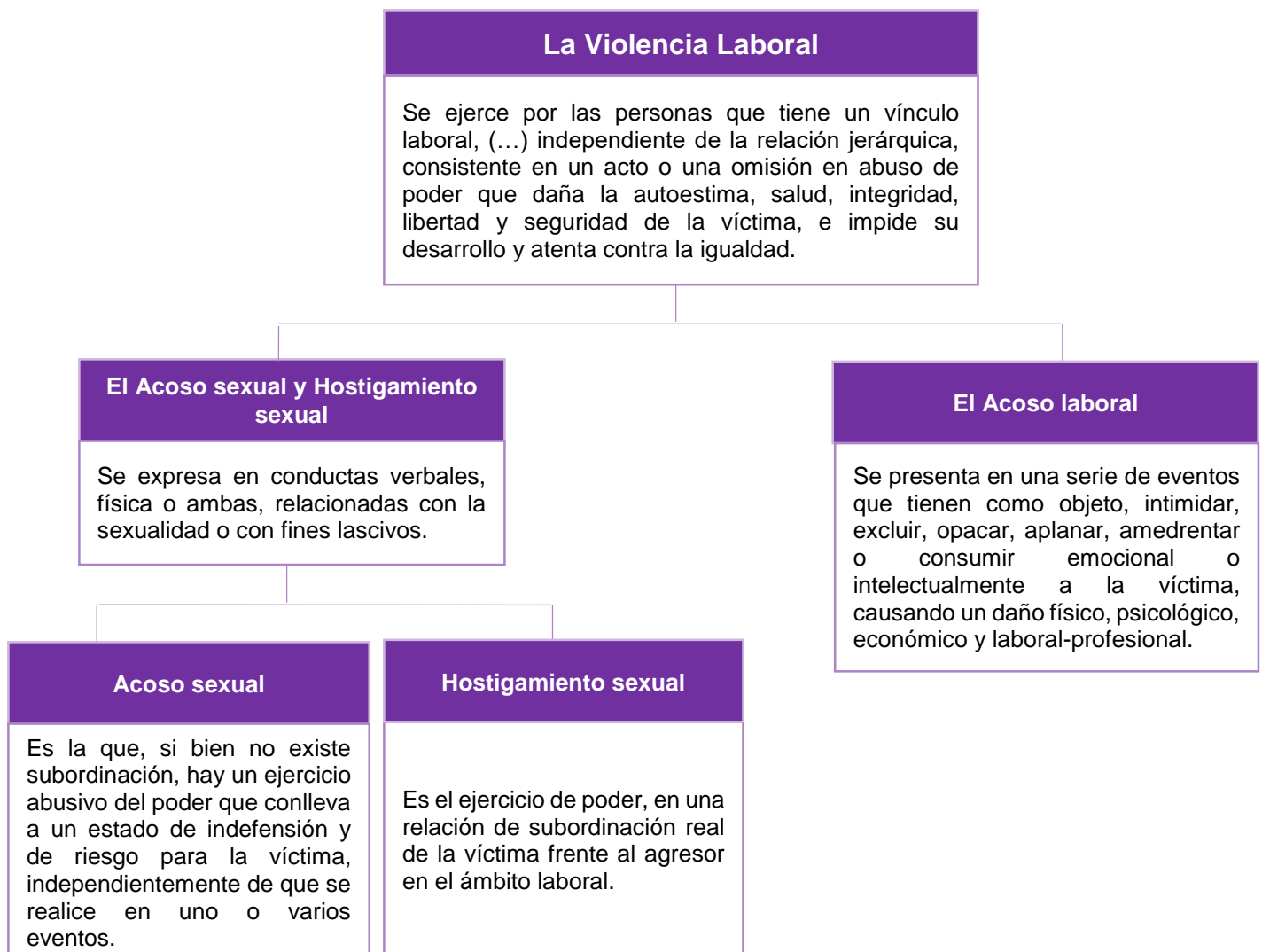
²⁶ Art. 22 de la Ley Número 553 de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de Guerrero; Última modificación publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Edición No.86 de fecha viernes 28 de octubre de 2022. Decreto 231.

²⁷ Ver [acoso_laboral.pdf \(poderjudicial-gto.gob.mx\)](#)

En resumen ...

¿Qué es Violencia Laboral?

El Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, emitido por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STyPS)²⁸ establece que:



²⁸ STyPS, *Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo (2020)*, disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>

4. Medidas preventivas realizadas por el IEPC Guerrero para evitar situaciones consideradas Violencia Laboral.

El artículo 39 segundo párrafo de los *Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad*, (en adelante Lineamientos) establece que, el IEPC Guerrero debe incluir cursos de sensibilización, capacitación y formación para las personas que intervengan en la atención de casos de hostigamiento y/o de acoso laboral y sexual.

En dichas estrategias de sensibilización y capacitación se incorpora el personal de las diversas áreas administrativas con la finalidad de brindarles herramientas que les permita identificar y erradicar la violencia laboral al interior del Instituto Electoral.

Además, se ha emitido normatividad con la finalidad de regular las relaciones interpersonales en los espacios de trabajo, como son:

- **Política de Igualdad y No Discriminación.**

Establecer el compromiso para mantener a esta institución como garante del respeto a los derechos humanos; para aceptar cualquier tipo manifestación, queja o denuncia por parte del personal sin ningún tipo de discriminación, desigualdad o prejuicio en su atención; pronunciándose como una institución en la que no se tolera ningún tipo de violencia como el hostigamiento y acoso sexual y laboral.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Guía para la identificación y denuncia de la violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual

Con esta finalidad, también se impulsa el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, que coadyuve al reconocimiento de las contribuciones históricas de las mujeres para promover la igualdad de trato entre las y los servidores públicos.

- **Código de Ética del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.**

Busca fortalecer el servicio público ético e íntegro; así como crear y mantener condiciones que permitan la actuación ética y responsable de las y los servidores públicos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, estableciendo directrices, principios, virtudes y reglas de integridad que deben observarse y/o exhibirse en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

- **Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.**

Establecen un marco legal que regule la competencia y atribuciones de diversas áreas y órganos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, para la implementación de los procedimientos de Conciliación de Conflictos Laborales, el Laboral Sancionador, el Recurso de Inconformidad, así como la atención de asuntos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, sujetándose todas sus actuaciones bajo los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización y veracidad.

5. ¿Qué hacer si identificas que eres víctima de Violencia Laboral?

Con la finalidad de mejorar tu ambiente laboral, recurre a los mecanismos de atención, denunciando las conductas que consideras constituyeron Violencia Laboral.

Presenta tu queja o denuncia ante la Dirección General Jurídica y de Consultoría a través de las siguientes modalidades:

- Presencial;
- Por escrito;
- Al correo electrónico juridica.consultoria@iepcgro.mx
- A través de una llamada telefónica a la Dirección General Jurídica y de Consultoría.

Lo anterior, con la finalidad de dar inicio a un procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales o un Procedimiento Laboral Sancionador, de acuerdo al daño que dichas conductas ocasionaron.

6. ¿Ante qué instancia puede interponer tu denuncia?

Instancia	Actuación
Dirección General Jurídica y de Consultoría	Dará inicio al trámite que corresponda con base a los Lineamientos ²⁹

El artículo 41 de los *Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la*

²⁹ Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Guía para la identificación y denuncia de la violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y sexual

sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, establece que cuando una queja o denuncia sea recibida por un servidor público o servidora pública, autoridad o área distinta a la Dirección General Jurídica y de Consultoría, se deberá canalizar de manera inmediata a la persona quejosa o denunciante a la autoridad de primer contacto, a efecto de que ésta brinde la asesoría correspondiente.

7. ¿Cuál es la actuación del IEPC Guerrero ante posibles casos de Violencia Laboral?

Al recibir una denuncia por posibles conductas consideradas violencia laboral, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, a través de la Secretaría Ejecutiva en coadyuvancia de la Dirección General Jurídica y de Consultoría implementará los mecanismos de atención establecidos en los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Reconsideración.

8. De la atención a casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.

Una vez interpuesta la queja o denuncia ante la Dirección General Jurídica y de Consultoría del IEPC Guerrero, se actuará conforme al artículo 34 de los *Lineamientos*, establece que, durante la orientación y atención inicial a las personas agraviadas, quejas y denunciantes respecto a conductas de hostigamiento y acoso laboral y sexual, previo al inicio de la conciliación o del procedimiento laboral sancionador, se desahogarán las etapas siguientes:

Etapa	Autoridades que participan	Consiste en
<div style="background-color: #663399; color: white; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto; margin-bottom: 10px;">1</div> <p>Primer contacto</p>	<p>Jefatura del Área Jurídica de la Dirección General Jurídica y de Consultoría (Cuando la queja es presentada personalmente por la parte agraviada).</p>	<p>Establecer una comunicación inicial entre la autoridad de primer contacto y la persona agraviada, quejosa o denunciante, con la finalidad de brindar asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de conflictos laborales y de asuntos HASL; así como en caso de ser requerido canalizar a la persona agraviada para darle atención psicológica.</p>
<div style="background-color: #663399; color: white; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto; margin-bottom: 10px;">2</div> <p>Orientación</p>	<p>Jefatura del Área Jurídica de la Dirección General Jurídica y de Consultoría</p>	<p>Brindar la orientación necesaria a la parte agraviada, quejosa o denunciante sobre el trámite para la atención y tratamiento de las conductas probablemente infractoras.</p> <p>Informar sobre las vías legales y autoridades competentes para el trámite en la atención de casos de HASL y de conflictos laborales.</p> <p>Canalizar a la víctima al área correspondiente para recibir atención psicológica, en caso de requerirlo.</p>
<div style="background-color: #663399; color: white; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto; margin-bottom: 10px;">3</div> <p>Entrevista y/o reunión con las personas agraviadas y presuntamente responsables.</p>	<p>Jefatura del Área Jurídica de la Dirección General Jurídica y de Consultoría</p>	<p>Se realiza la entrevista con el objeto de realizar una reunión con las personas involucradas directamente en una diferencia laboral o suceso materia de la queja, para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras.</p> <p>En asuntos de hostigamiento o acoso sexual, la reunión deberá realizarse por separado para identificar las posibles conductas infractoras.</p>

Una vez desahogadas estas etapas, la posible víctima podrá determinar su proceder con base a lo siguiente:

- Si la autoridad responsable durante el primer contacto ha determinado que se trata de un conflicto laboral, pondrá a determinación de la persona agraviada si se da inicio a un procedimiento de conciliación o se formaliza la denuncia para iniciar un Procedimiento Laboral Sancionador.
- Si, se determina que las conductas que pudieran constituir infracciones en materia de hostigamiento y/o acoso sexual, **NO PROCEDE el procedimiento de conciliación.**

Es importante precisar que los procedimientos iniciados por algún tipo de violencia al interior del IEPC Guerrero, no impiden que la persona agraviada inicie un procedimiento ante otras autoridades.

9. Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales.

La conciliación es el procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del Instituto, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo.

Procederá cuando	No Procederá cuando ³⁰
<ul style="list-style-type: none"> • Los motivos del conflicto laboral no estén relacionados con conductas 	<ul style="list-style-type: none"> • Afecten el interés directo del IEPC Guerrero;

³⁰ Artículo 60 de los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

<p>que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Instituto.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las conductas no sean consideradas un posible hostigamiento o acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> Afecten derechos de terceros ajenos al conflicto; Atenten contra el orden público; Sean materia de una denuncia presentada ante el Órgano Interno de Control o ante autoridades distintas al IEPC Guerrero; Se encuentren sujetos a un procedimiento sancionador, y Aquellos que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento o acoso sexual.
--	---

El procedimiento de conciliación será dirigido por la Jefatura del Área Legislativa y de Consultoría y en caso de que se actualice algún impedimento, la persona titular de la Dirección General Jurídica determinará la autoridad competente³¹

10. Procedimiento Laboral Sancionador.

El procedimiento laboral sancionador es aplicable al personal del IEPC Guerrero que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas previstas en el Estatuto, la Ley Electoral Local, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del IEPC Guerrero, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades³²

³¹ Artículo 64 Ibídem.

³² Artículo 82 Ibídem

Consta de una serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas.

Las etapas del Procedimiento Laboral Sancionador son:

- Investigación.
- Requerimientos de información.
- Medidas cautelares y de protección.
- Sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador.
- Resolución.
- Sanción.

11. Sanciones.

El IEPC Guerrero podrá aplicar a su personal, las sanciones de amonestación, suspensión, destitución y/o sanción pecuniaria en el procedimiento laboral sancionador³³

Tipo³⁴	Consiste en
Amonestación	La advertencia escrita formulada a la persona denunciada para que evite reiterar la conducta indebida en que haya incurrido.
Suspensión	La interrupción temporal en el desempeño de las funciones o actividades de la persona denunciada, sin goce de salario, ni demás prestaciones y percepciones que perciba, dieta u

³³ Artículo 138 Ibídem

³⁴ Artículo 139 Ibídem

	honorario, según corresponda. La suspensión no podrá exceder de sesenta días naturales.
Destitución	El acto mediante el cual el Instituto da por concluida la relación jurídica con la persona denunciada, por infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones.
Sanción pecuniaria	Es la multa cuantificada en UMA, la cual podrá alcanzar hasta el equivalente a dos tantos de los beneficios obtenidos o, en caso de no haberlos conseguido, por el equivalente a la cantidad de 1 hasta 500 veces su valor diario.

12. Recurso de Inconformidad.

El recurso de inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas³⁵

Serán competentes para resolver el Recurso de Inconformidad son³⁶

³⁵ Artículo 145 Ibídem

³⁶ Artículo 147 Ibídem

Junta Estatal	Consejo General	Secretaría Ejecutiva
<ul style="list-style-type: none">•Tratándose de las resoluciones emitidas por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al procedimiento laboral sancionador previsto en este ordenamiento, cuando la autoridad instructora decrete el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento, o en contra de la negativa de cambio de adscripción y rotación.	<ul style="list-style-type: none">•Respecto de los acuerdos que determinen el cambio de adscripción o rotación de las y los miembros del Servicio, siempre que se trate de una resolución de fondo.	<ul style="list-style-type: none">•Si fuere de desechamiento o sobreseimiento.

El Recurso de inconformidad debe ser presentado ante la Oficialía de Partes del IEPC Guerrero, dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra, para que este sea remitido a la Dirección General Jurídica y de Consultoría quien lo remitirá a la instancia que corresponda³⁷

³⁷ Artículo 148 Ibídem

Diagrama 1. Presentación de la queja o denuncia.

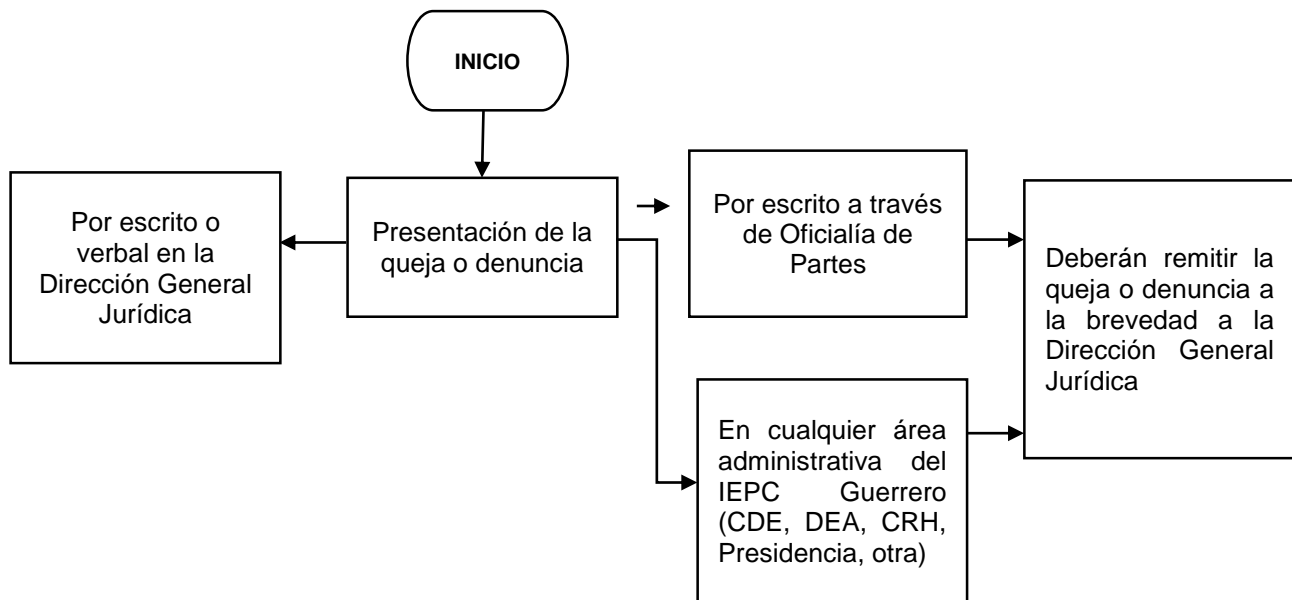
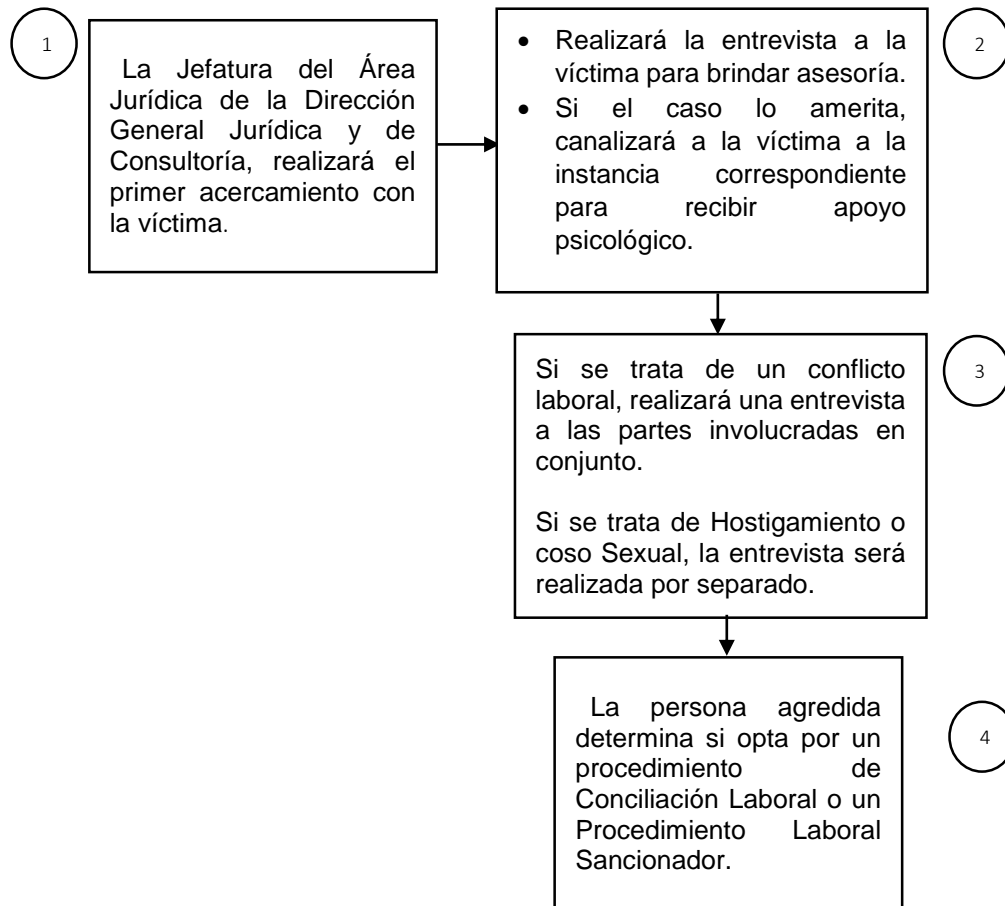
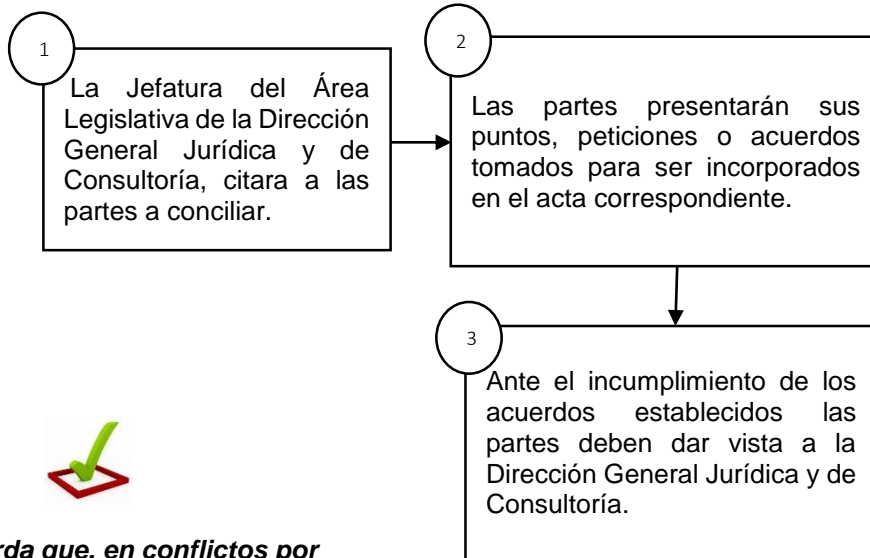


Diagrama 2. Atención de primer contacto.

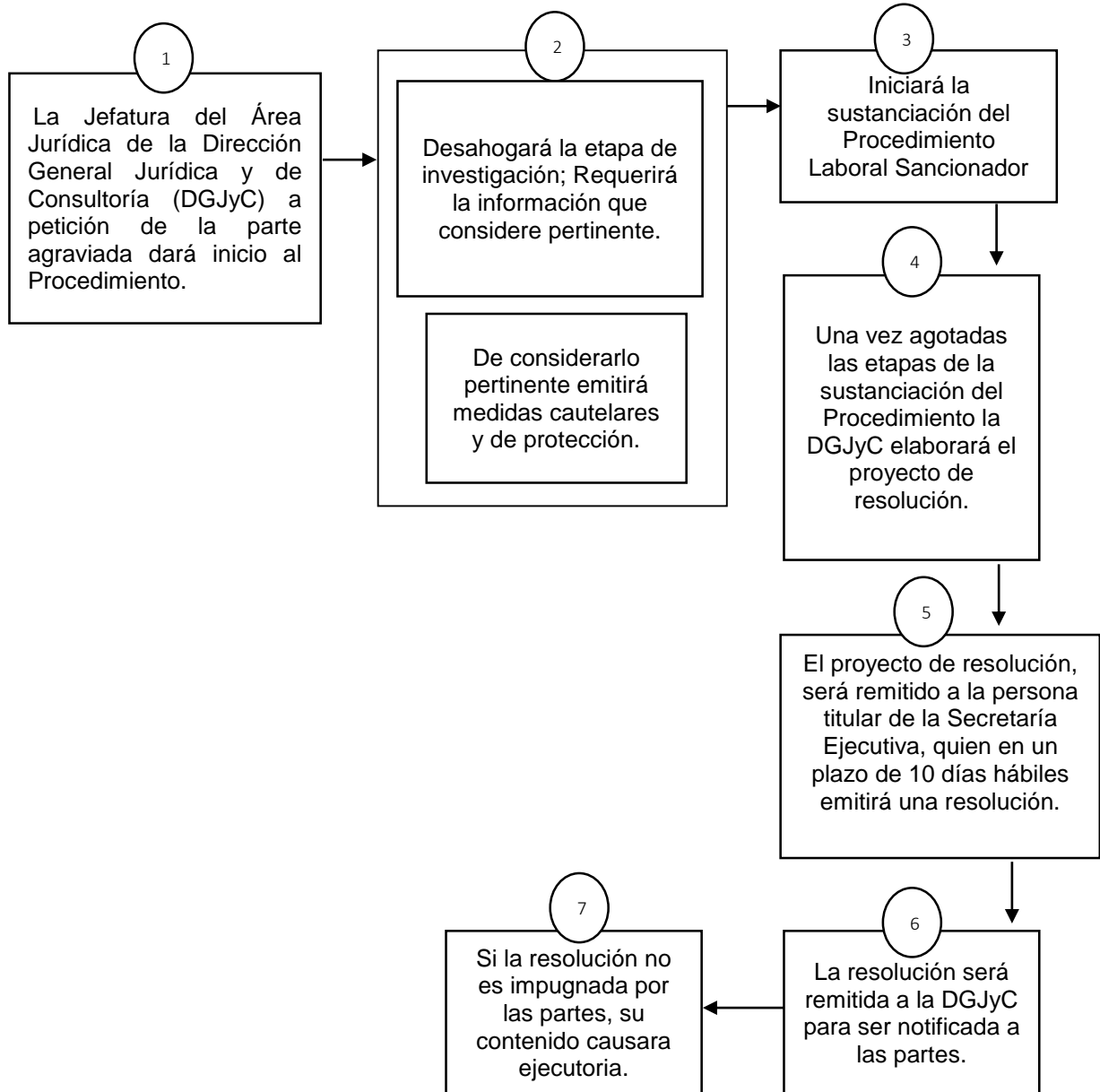


3. Conciliación de conflictos Laborales.

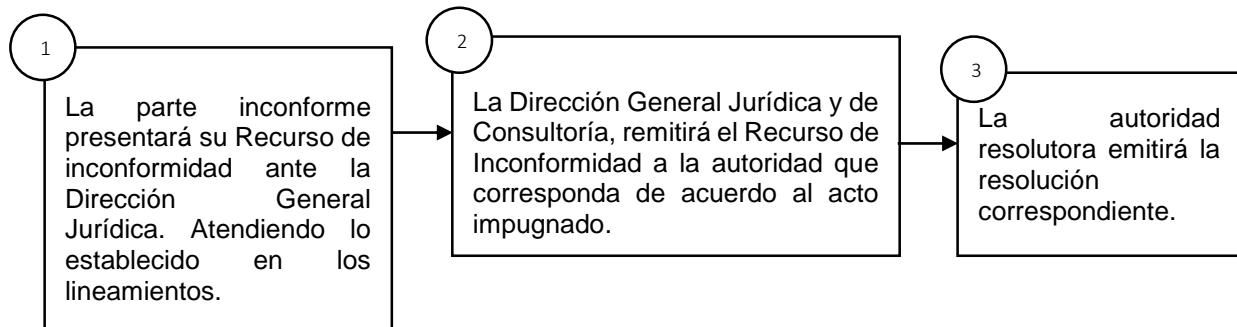


Recuerda que, en conflictos por Hostigamiento o Acoso Sexual **NO procede la Conciliación.**

4. Procedimiento Laboral Sancionador.



5. Recurso de Inconformidad.





INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Guía para la identificación y denuncia de la violencia,
hostigamiento y/o acoso laboral y sexual

Anexo

Instituciones y Servicios

Instituciones	Contacto	Servicios
Secretaría de la Mujer del Estado de Guerrero.	Tel. (747) 47 197 25 Ext. 9725 secretariadelamujer2027@gmail.com	Atención especializada a Mujeres Víctimas de Violencia: trabajo social, atención psicológica, asesoría jurídica.
Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero (CDHEG).	Tel. (747) 49 42000 coddehum@prodigy.net.mx	Atiende asuntos relacionados con presuntas violaciones a estos derechos humanos provenientes de cualquier autoridad y personas servidoras públicas de carácter estatal y municipal. Conocer e investigar de oficio o a petición de parte las quejas presentadas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa que violen derechos humanos.
Centro de Justicia para Mujeres del Estado de Guerrero.	Tel. (747) 471 9997 cjmg.fiscaliaguerrero@gmail.com	Brinda atención a las mujeres víctimas de los delitos relacionados con violencia de género, brindando los siguientes servicios: trabajo social, apoyo psicológico, asesoría jurídica, atención médica, albergue temporal y empoderamiento económico además de fortalecer los valores y la importancia del núcleo familiar



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Guía para la identificación y denuncia de la violencia,
hostigamiento y/o acoso laboral y sexual

Bibliografía.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada DOF 26-01-2024.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley General de Víctimas. Última reforma publicada DOF 25-04-2023.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>
- Ley Número 553 de Acceso de los Mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Guerrero. Última modificación publicada en el Periódico Oficial del Estado 15-12-2023
- Ley Número 494 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero. Última modificación publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado Edición No. 86, de fecha viernes 28 de octubre de 2022.
- Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.
https://iepcgro.mx/principal/uploads/normativa_interna/lineamientos_procedimiento_laboral_hals.pdf
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). Acoso laboral “Mobbing” (2017)
<https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)
https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/aPI1MHYBN_4klb4H-9_t

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la Violencia Laboral en los centros de Trabajo. (2020) <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Protocolo para la prevención y actuación frente a casos de violencia (2023). https://www.te.gob.mx/paridad_genero/media/pdf/436a1eef72db97.pdf
- Glosario para la igualdad, INMUJERES. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violencia-sexual>
- ¿Qué es la violencia de género? <https://ifpes.fgicdmx.gob.mx/alerta-de-genero/violencia-de-genero>
- Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. (ONU MUJERES). <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Violencia de género. La asimetría social en las relaciones entre mujeres y hombres favorece la violencia de género. (Francisca Expósito). <https://www.uv.mx/cendhiu/files/2013/08/Articulo-Violencia-de-genero.pdf>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET). Protocolo para Detectar, Atender y acompañar a las personas usuarias de la (PROFEDET) en casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral. (2020) https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acoso_PROFEDET.pdf