

# **Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE**

## **Presentación**

El presente documento se elabora en cumplimiento del Acuerdo CG181/2014 del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueba la realización de acciones para determinar los impactos que se pueden generar en la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral y hostigamiento sexual.

En el acuerdo numeral Primero, "... se instruye a la Junta General Ejecutiva, a la Secretaría Ejecutiva, a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, al Grupo de Trabajo y a la Dirección Jurídica, para que las lleven a cabo, considerando por lo menos los siguientes ámbitos: a) Revisión de la normatividad interna que regula las relaciones laborales del Instituto con su personal, b) Revisión de normas y procedimientos en el ámbito administrativo."

Así mismo, se da un plazo de 60 días hábiles a fin de efectuar "las acciones necesarias para determinar los impactos señalados y proponer las reformas estatutarias pertinentes y un proyecto de Protocolo Integral para Prevenir y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, en el que se contemplen dichos impactos."

Finalmente, se indica que el documento que se genere, así como las propuestas de modificaciones a diversas normas y el proyecto de Protocolo deberá someterse a aprobación del Consejo General del Instituto Nacional Electoral.

Al respecto, en cumplimiento al acuerdo referido, como resultado de la revisión efectuada a la normatividad interna que regula las relaciones laborales del Instituto con su personal, y de las normas y procedimientos relacionados, se presenta el documento con los impactos del proyecto de Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, el cual se elaboró a partir

## **Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE**

de la normativa institucional vigente y las disposiciones y criterios que han orientado la atención de estos casos en nuestro sistema jurídico, para darle viabilidad a la mayor brevedad.

Una de las premisas fue considerar como último recurso modificaciones al actual Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, en la inteligencia de que sí será necesario incorporar en el futuro Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y normativa secundaria, diversas disposiciones que regulen con mayor precisión y certeza las conductas irregulares de hostigamiento y acoso sexual o laboral y aquellas otras que devengan necesarias para combatir dichas conductas con más eficacia, determinables a partir de la experiencia y resultados que se obtengan de la implementación del Protocolo de mérito durante un plazo razonable.

Esa es precisamente la razón por la cual no se presentan propuestas de reforma a la norma estatutaria y otras relacionadas con la implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, al resultar más conveniente que se presenten para integrar el nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Nacional Electoral, con la ventaja de que incorporarán la experiencia obtenida de la instrumentación del Protocolo.

Por otra parte, se analizan los impactos materiales, financieros y humanos que tendría la adopción de tal protocolo en las áreas que intervienen directamente para la prevención, atención y sanción de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

## **Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE**

### **Impactos Jurídicos**

La implementación de medidas para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, a través de un Protocolo, se está edificando sobre la base de la apenas suficiente regulación que de ese tipo de conductas establece el actual Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, buscando potenciar el ejercicio de atribuciones de las autoridades instructoras y resolutoras; de fortalecer aspectos de atención a las víctimas a la luz de los principios y normas constitucionales y convencionales, así como de las leyes federales en la materia, y por supuesto, considerando las aportaciones de la perspectiva de género y principio pro persona, que han nutrido los criterios de vanguardia de instituciones como la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, como ya se apuntó, sí será necesario incorporar en el futuro Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, y en la normativa que la secunde –v.gr. en lineamientos aplicables al procedimiento disciplinario y al recurso de inconformidad para el personal del Servicio Profesional Electoral, aprobados por la Junta General Ejecutiva mediante Acuerdo JGE10/2012-, además de otros ordenamientos en materia de acceso a la información y protección de datos, las disposiciones pertinentes que aporten mayor precisión y certeza en la regulación atención y sanción de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, en lo sustancial y en lo procesal; para una mejor atención a las víctimas, y que permitan combatir dichas conductas con más eficacia, aprovechando la experiencia de la implementación del Protocolo que se presenta y que también permitan prever la suficiencia de recursos presupuestales, materiales y humanos para afrontar estas situaciones.

## Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE

### Impactos Materiales, Financieros y Humanos

Con las modificaciones en los procedimientos estatutarios, así como en la adopción del Protocolo de HASL, se deberá contar con los recursos materiales, financieros y humanos necesarios para el adecuado cumplimiento de lo ahí dispuesto.

En tal razón, a continuación se presentan los impactos de esta índole, indicando las razones de ello, bajo un ejercicio de racionalidad y austeridad.

La Dirección Ejecutiva de Administración asume la atribución de:

- Identificar y capacitar al personal que atenderá lo establecido en este Protocolo, con la finalidad de sensibilizarlo y habilitarlo para la adecuada atención con perspectiva de género de las víctimas de HASL; de igual forma facilitará la capacitación y asesoría al personal encargado de atender estos asuntos en los órganos delegacionales.

Para ejecutar esta atribución la DEA cuenta con recursos etiquetados del Anexo 12.

Con relación a la atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, la Dirección Jurídica tiene que ver principalmente con la resolución de los procedimientos disciplinarios y la revisión de las resoluciones emitidas en el procedimiento administrativo, por lo que **requiere contar con personal capacitado y actualizado en temas de violencia laboral, perspectiva de género, discriminación y atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral**. En este rubro, se prevé que el personal jurídico de la Dirección de Asuntos Laborales sea considerado para participar en los cursos y/o talleres de

## **Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE**

capacitación que programe la Dirección Ejecutiva de Administración y que serán **con cargo a los recursos etiquetados del Anexo 12.**

De momento no es posible prever contar con recursos humanos y materiales adicionales a los que se tienen, para la atención de los casos de HASL, dado que tampoco es posible conocer el número de casos que se presentarán a partir de la implementación del protocolo respectivo.

A diferencia del resto de unidades responsables, la principal tarea de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación será la prevención,

Dentro de la prevención, las actividades que deberán ser desarrolladas refieren a:

- Campaña de prevención del HASL
  - Difusión de los conceptos de HASL
  - Difusión del Protocolo de HASL
  - Difusión de canales y vías de atención del HASL
- Campaña sobre uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación institucional.
- Realización de un Seminario de sensibilización para mandos superiores y medios en materia de políticas públicas y no discriminación del INE.
- Proponer las bases para los cursos de no discriminación y perspectiva de género que se impartan al personal del INE.
  - Proponer la correcta orientación de la perspectiva de género en los cursos que promueva la DEA y la DESPE.
  - Acompañamiento en el diseño de la estrategia dirigida para personal voluntario en materia de habilidades de igualdad de género y no discriminación.
- Apoyo a la DEA y la DESPE para la selección de la capacitación especializada para el personal responsable de atención de los casos de HASL.

## **Impactos para la implementación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE**

- En coordinación con la DEA y la DESPE, conjuntar una base de información sobre casos de personas encontradas como responsables de hostigamiento o acoso sexual.
- Evaluación de la prevención del HASL para la mejora continua.

Como resultado de la realización de dichas actividades, se prevé la necesidad de contar con \$580,000.00 M. N. de recursos financieros para que la UTIGyND pueda llevarlas a cabo.

El desglose específico de las actividades y del recurso financiero proyectado, en su caso, se presenta a continuación:

## Impactos Materiales, Financieros y Humanos derivados de la aprobación e implementación del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral del INE

Con la aprobación y adopción del Protocolo de HASL, la UTIGyND deberá contar con los recursos materiales, financieros y humanos necesarios para el adecuado cumplimiento de lo dispuesto en dicho instrumento.

En tal virtud, a continuación se presentan las acciones y costos de la campaña de prevención que implementaría la UTIGyND, cuyo presupuesto se ejercería con criterios de racionalidad y austeridad.

Programa	Acción	Costo	Observaciones
Campaña La clave está en la prevención	Diseño de contenidos y producción de mensajes de prevención en materiales de la campaña y diseño web	\$100,000.00	
	Difusión de los conceptos de HASL <ul style="list-style-type: none"> <li>• ENTÉRATE</li> <li>• Comunidad INE</li> <li>• Intranet</li> </ul>	Sin impacto financiero	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carteles</li> <li>• Trípticos</li> <li>• Otros materiales</li> </ul>	\$30,000.00	Impresión de 3,500 carteles de medio pliego y en el caso de los trípticos, a razón de uno por persona.
	Difusión del Protocolo de HASL a través de carteles y trípticos en Oficinas Centrales y órganos desconcentrados	Sin impacto financiero	Su distribución se hará a través de la valija institucional
	Difusión de canales y vías de atención del HASL a través del sistema Hostmaster	Sin impacto financiero	
Campaña sobre uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación institucional	Mensajes interactivos y/o cursos autoadministrables; diseño de contenido y producción sobre el uso de lenguaje incluyente y no sexista.	\$300,000.00	
Campaña sobre uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación institucional	Promover campaña para el uso del Manual de Estilo que ya contiene un apartado de lenguaje no sexista.	Sin impacto financiero	El Manual se encuentra ya disponible en la intranet en <a href="https://intranet.ife.org.mx/decyec-2013/3_UE_Manual_Estilo.pdf">https://intranet.ife.org.mx/decyec-2013/3_UE_Manual_Estilo.pdf</a>

## Impactos Materiales, Financieros y Humanos derivados de la aprobación e implementación del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral del INE

Programa	Acción	Costo	Observaciones
Realización de un Seminario de sensibilización para mandos superiores y medios en materia de políticas públicas y no discriminación del INE	Sensibilizar a personal responsable del diseño de políticas públicas en el INE, en materia de no discriminación, partiendo de la base de los derechos humanos. Se discutirá desde la perspectiva de género, hasta las particularidades que enfrentan algunos grupos en situación de vulnerabilidad, como lo son la población indígena, personas con discapacidad y de la comunidad LGTBTTIQ	\$150,000.00	Organización en curso
Proponer las bases para los cursos de no discriminación y perspectiva de género que se impartan al personal del INE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proponer</b> la correcta orientación de la perspectiva de género en los cursos que promueva la DEA y la DESPE.</li> </ul>	Sin impacto financiero	En coordinación con la DEA y la DESPE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acompañamiento</b> en el diseño de la estrategia dirigida para personal voluntario en materia de habilidades de igualdad de género y no discriminación</li> </ul>	Sin impacto financiero	En coordinación con la DEA y la DESPE
Apoyo a la DEA y la DESPE para la selección de la capacitación especializada para el personal responsable de atención de los casos de HASL.	Coadyuvar en la selección del proveedor que presente las mejores propuestas en temas de igualdad y de hostigamiento y acoso laboral y sexual.	Sin impacto financiero	El costo de la contratación correspondiente queda a cargo de la DEA y DESPE.
En coordinación con la DEA y la DESPE, conjuntar una base de información sobre casos de personas encontradas como responsables de hostigamiento o acoso sexual.	Se solicitará a La DEA y la DESPE que informen puntualmente a la UTIGyND sobre los casos que conformarán esta información estadística.	Sin impacto financiero	
Evaluación de la prevención del HASL para la mejora continua.	Acciones de acercamiento con las diferentes áreas tanto de Oficinas Centrales como de órganos desconcentrados, para recibir retroalimentación sobre la campaña de sensibilización en materia de HASL.	Sin impacto financiero	
<b>TOTAL</b>		<b>\$580,000.00</b>	