

Antecedente

En atención al Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, esta Dirección rinde un informe respecto a los asuntos atendidos y acciones implementadas, el cual está integrado por información estadística respecto de número de solicitudes, registro de denuncias o quejas, así como el trámite de las mismas.

En ese sentido, se presenta ante esta Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación la información respecto de la atención de las denuncias de hostigamiento y acoso sexual y laboral (en adelante “HASL”), recibidas y que fueron atendidas en el cuarto trimestre del año 2021.

Atención de los asuntos HASL

Al recibir una denuncia o queja relacionada con hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, de conformidad con los artículos 291 y 292 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa (en adelante, el “Estatuto”), el área de atención y orientación establece la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada, brinda atención psicológica en caso de considerarse necesaria y determina la materia de la denuncia.

En este cuarto trimestre se recibieron 47 denuncias, de las cuales 9 se presentaron en contra de 2 mujeres, 6 hombres y 1 ambos, miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (en adelante, “MSPEN”); 36 se presentaron en contra de 17 mujeres, 17 hombres, 1 ambos y 1 sin especificar, parte de la Rama Administrativa; y 2 se presentaron en contra de 1 hombre y 1 ambos sexos, tanto MSPEN como Rama Administrativa.

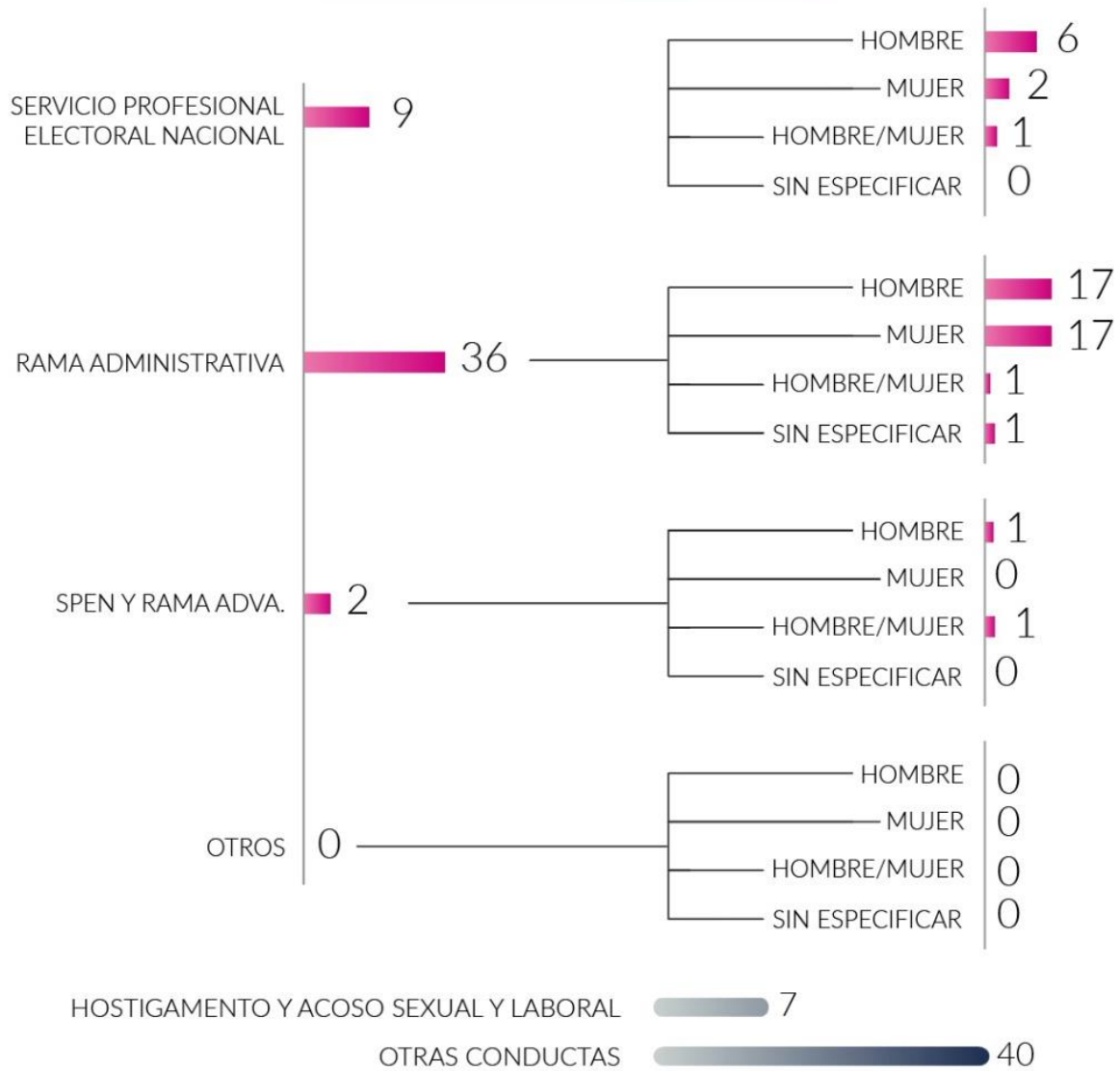
De esas 47 denuncias recibidas, el área de atención y orientación determinó que 7 son relativas a posibles casos HASL, y 40 se refieren a otras conductas.¹

¹ Por otras conductas deberá entenderse como cualquier otra conducta probablemente infractora de acción u omisión prevista en los artículos 71 y 72 del Estatuto. Entre las más recurrentes se encuentran, artículo 71 fracciones: IV. Desempeñar sus funciones con apego a los criterios de eficacia, eficiencia y cualquier otro incluido en la evaluación del desempeño que al efecto determine el Instituto; XI. Desempeñar sus labores con la diligencia, cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciba de sus superiores jerárquicos; y XVII. Conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tenga relación debido a su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante las y los representantes de los partidos políticos.

EN EL 4TO TRIMESTRE SE HAN RECIBIDO 47 ASUNTOS,
LOS CUALES SE CLASIFICAN DE LA SIGUIENTE MANERA:

DENUNCIAS PRESENTADAS

47
TOTALES



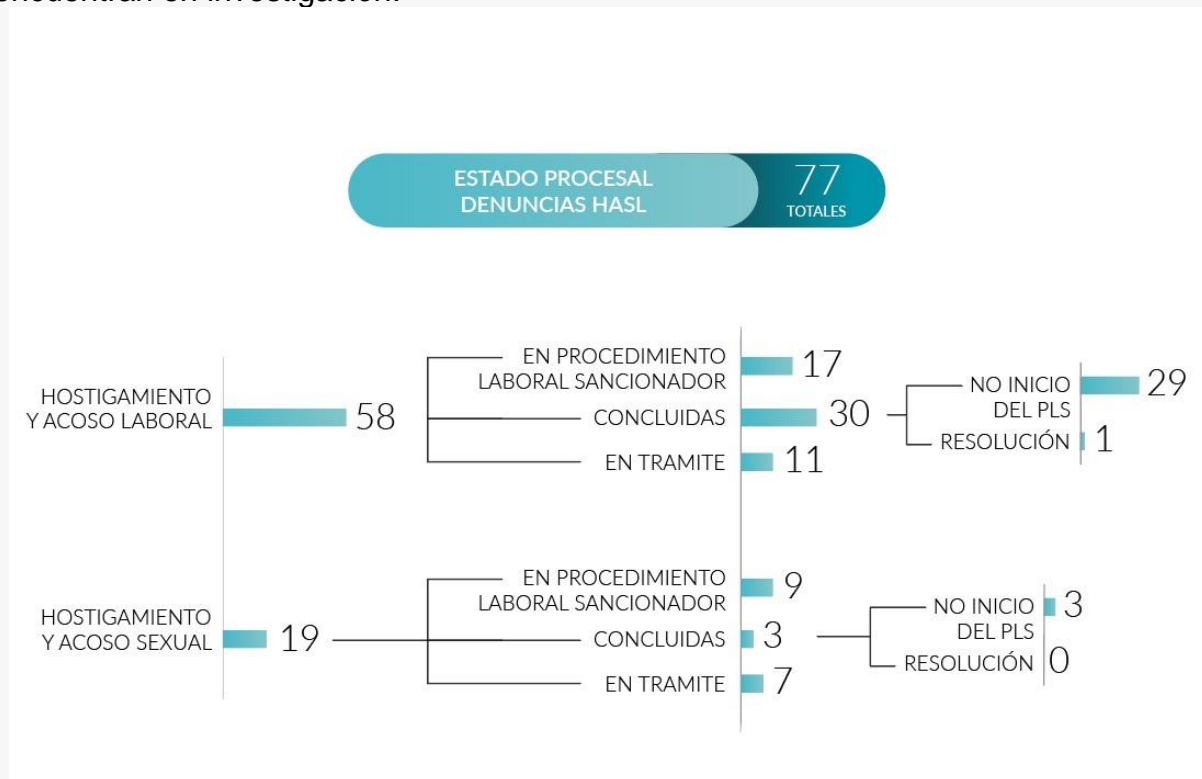
Estado procesal de las denuncias

De conformidad con el artículo 293 del Estatuto, el área de atención y orientación remite al área de conciliación las denuncias relativas a asuntos de hostigamiento y/o acoso laboral y conflictos laborales (las denuncias por hostigamiento u acoso sexual no son conciliables), y al área de investigación las denuncias que pudieran constituir una conducta probablemente infractora, para que realice las diligencias de investigación correspondientes que permitan determinar el inicio o no del procedimiento laboral sancionador.

Los procedimientos laborales sancionadores se inician posterior a una investigación preliminar, llevada a cabo con el objeto de conocer las circunstancias del asunto y recabar elementos que permitan determinar si existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora y la probable responsabilidad de quien la cometió.

Por el contrario, se determina el no inicio del procedimiento laboral sancionador cuando no reúne los requisitos previstos en el artículo 324 del Estatuto y cuando derivado de la investigación preliminar se determina que la conducta no es susceptible de sanción.

En este trimestre se encuentran actualmente en trámite 77 denuncias HASL, 58 son asuntos de hostigamiento y/o acoso laboral, de los cuales 17 se encuentran en procedimiento laboral sancionador, 29 fueron concluidos por un no inicio, en uno se dictó resolución de fondo y 11 se encuentran en la fase de investigación. Asimismo, 19 son asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual, de los cuales 9 se encuentran en procedimiento laboral sancionador, 3 fueron concluidos por un no inicio y 7 se encuentran en investigación.



Estado procesal de los asuntos en trámite

Al recibir una denuncia, el área de atención integral es la autoridad de primer contacto y establece la comunicación con la persona denunciante, brinda orientación legal y psicológica en los casos que se requiere. Asimismo, se solicita a la persona denunciante llenar un formato de primer contacto para identificar las posibles conductas infractoras para remitir los asuntos a las áreas correspondientes.

De los asuntos actualmente en trámite, en el área de atención integral se llevan 17 asuntos respecto de hostigamiento y/o acoso laboral, y 13 de hostigamiento y/o acoso sexual.

El área de conciliación lleva a cabo el procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria, los asuntos materia de hostigamiento o acoso laboral y conflictos. Por lo que se coordinan, implementan y desahogan las actividades relativas y derivadas del procedimiento de conciliación.

De los asuntos que se encuentran en trámite, el área de conciliación lleva 2 asuntos respecto de conductas con posibles elementos de hostigamiento y/o acoso laboral.

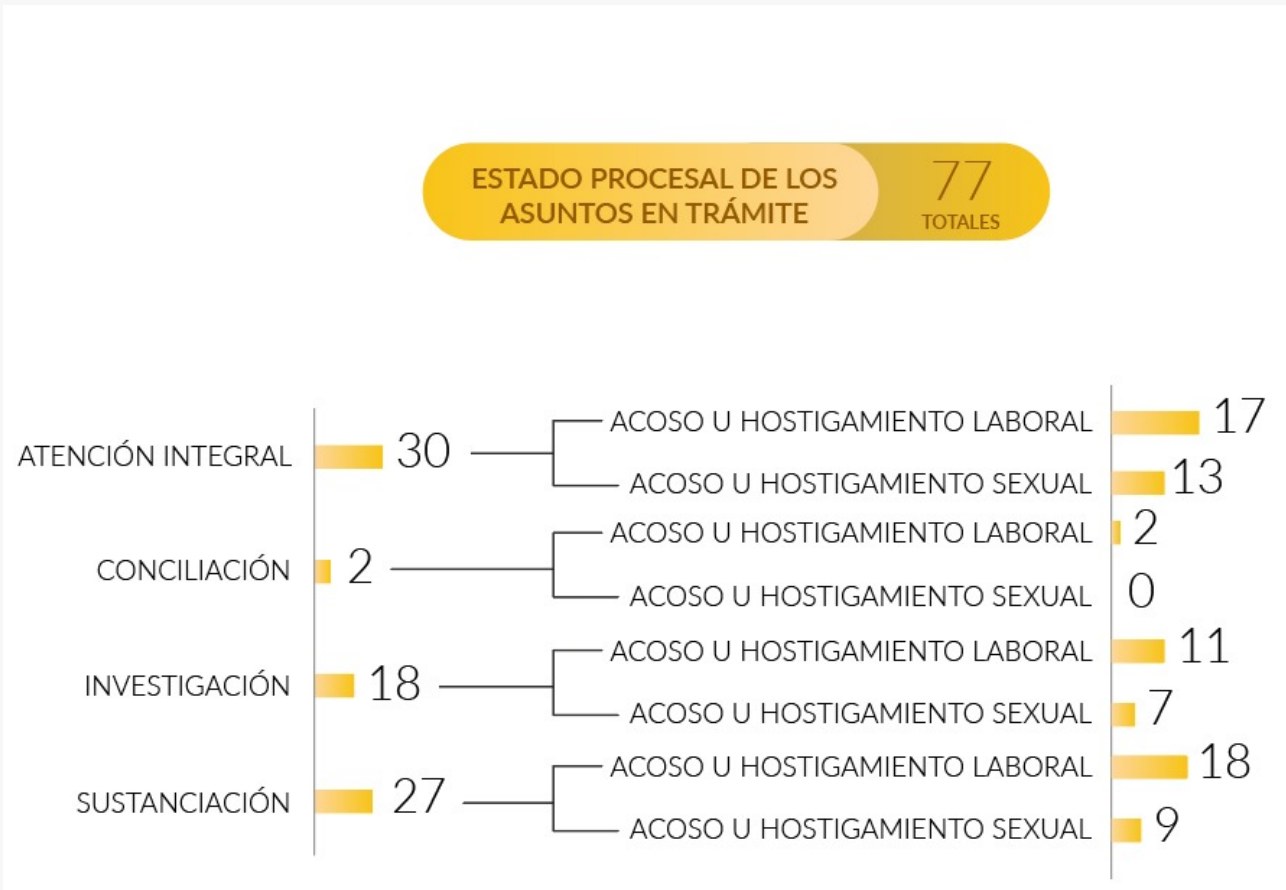
El área de investigación, al recibir un asunto, inicia una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitan determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador.

De los asuntos en trámite, en el área de investigación se encuentran 18 asuntos de los cuales 11 son de hostigamiento y/o acoso laboral y 7 de hostigamiento y/o acoso sexual.

Finalmente, si se determina el inicio del procedimiento laboral sancionador, el área de sustanciación emplaza y recibe la contestación por parte de la persona denunciada, en su caso, admite y desahoga pruebas, da término para recibir alegatos y elabora el proyecto de resolución.

En este trimestre se encuentran en trámite 27 asuntos en sustanciación, de los cuales 18 son respecto de hostigamiento y/o acoso laboral y 9 de hostigamiento y/o acoso sexual.

Estado procesal de los asuntos en trámite



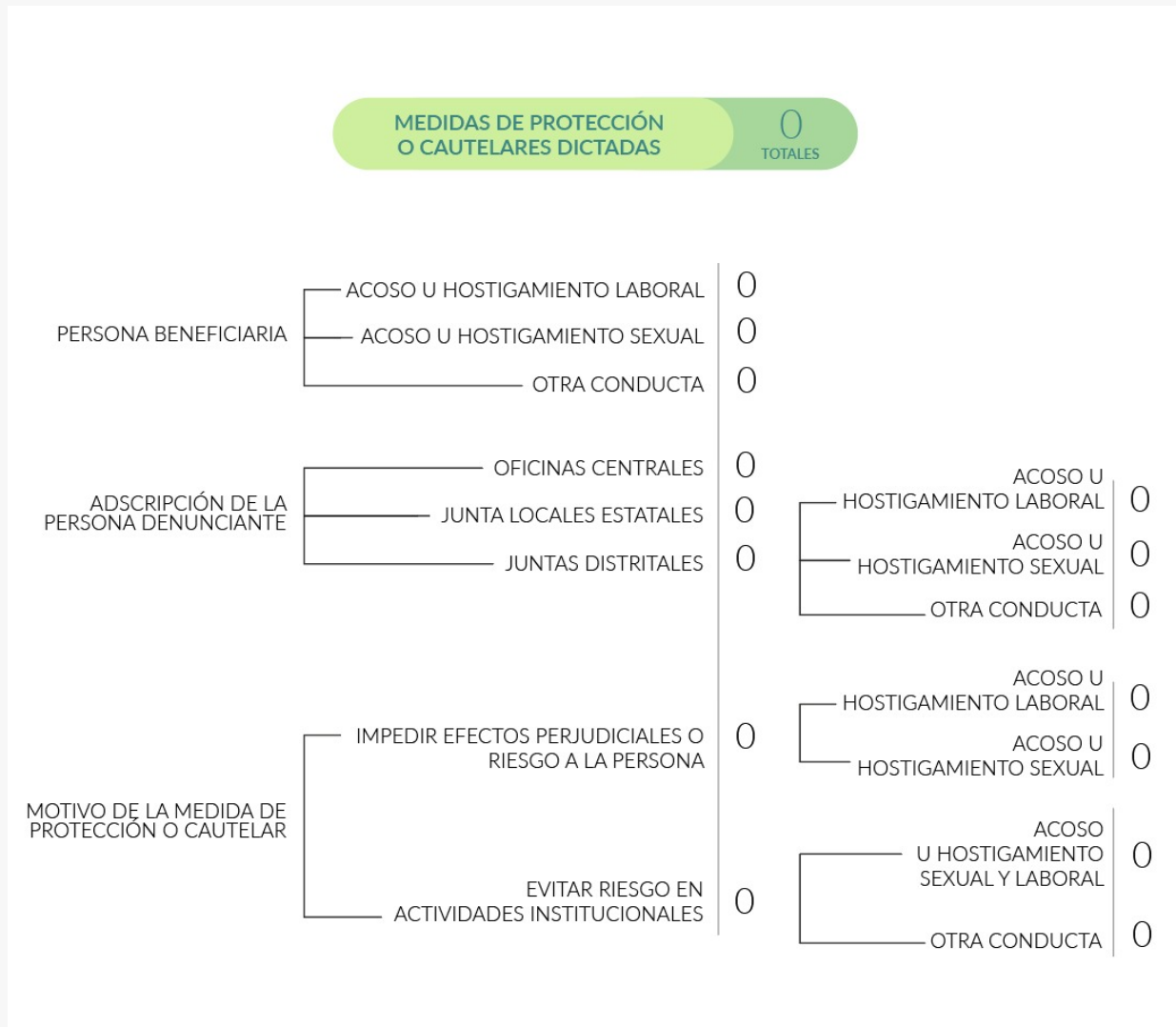
Procedimientos laborales sancionadores en sustanciación por entidad

Del desagregado de los procedimientos laborales sancionadores que se encuentran en trámite en este trimestre por entidad, resultan en 4 en Ciudad de México, 1 en Baja California, 5 en Chiapas, 5 en Chihuahua, 1 en Estado de México, 2 en Guerrero, 1 en Jalisco, 4 en Veracruz, 1 en Yucatán y 1 en Querétaro.



Medidas cautelares y de protección

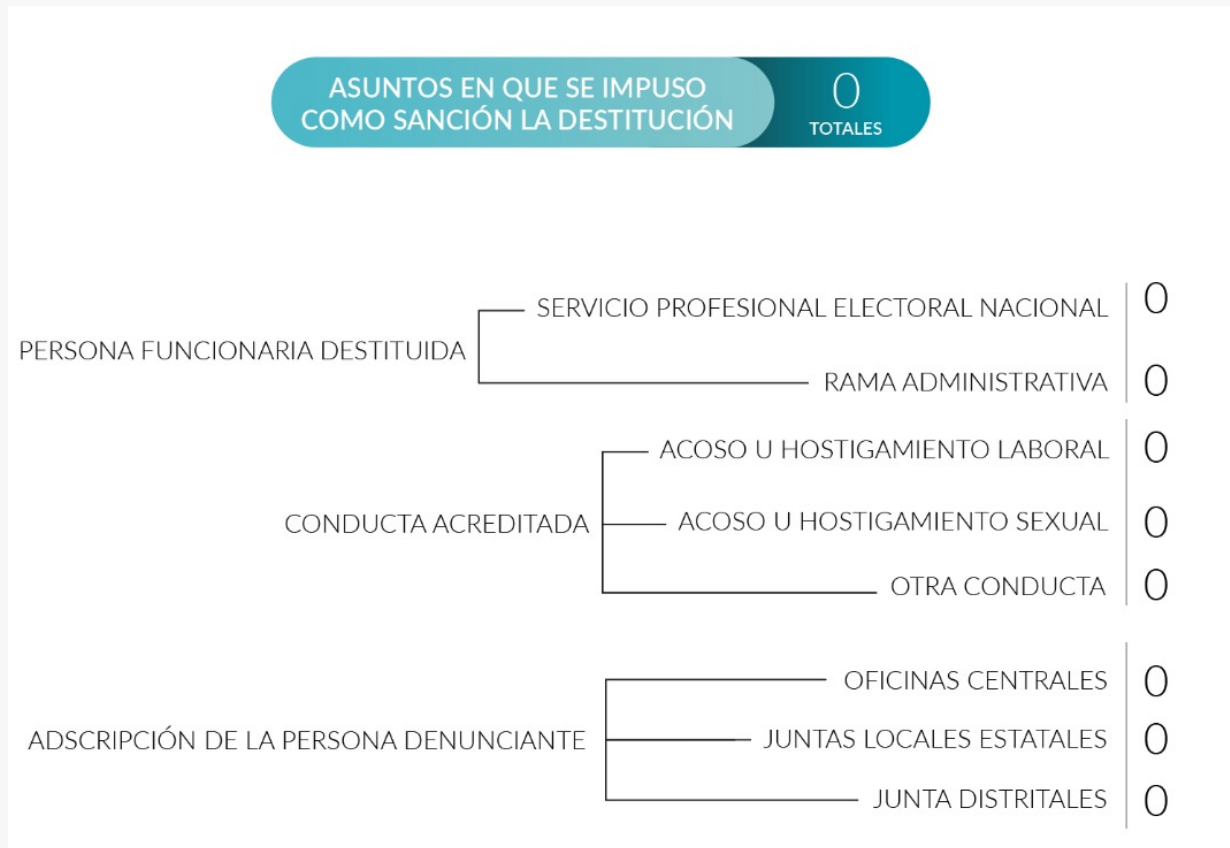
De conformidad con los artículos 313 y 314 del Estatuto, la Dirección Jurídica puede decretar una medida cautelar, con el objeto de conservar la materia y evitar daños irreparables, evitar obstaculización en las investigaciones, para conservar el estado de las cosas, y evitar daños que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales. En este trimestre no se dictaron medidas cautelares.



Sanciones de destitución

El Estatuto prevé en su artículo 353 la destitución como sanción en caso de infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones, en la que se da por concluida la relación jurídica con el infractor.

En este trimestre no se dictaron resoluciones en las que se determinara como sanción la destitución de la persona denunciada.



Medidas implementadas para promover la igualdad de género y prevenir y erradicar la violencia, el acoso y el hostigamiento laboral y sexual

I. Medidas internas a nivel Dirección de Asuntos HASL

Como acciones implementadas de forma interna para sensibilización y capacitación a la Dirección de Asuntos HASL, se tomaron los siguientes talleres y cursos:

- Talleres de reflexión de abril a septiembre de 2021 con una duración de 25 sesiones cada uno:
 - A. Taller de reflexión para mujeres, impartido por personal de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, respecto a temas relacionados con la violencia de género.
 - B. Taller de reflexión para hombres impartido por personal de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, respecto a temas estructurales de la construcción de la masculinidad y cómo ejercerse de manera positiva.
- Curso de capacitación en “Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género”, se tomo por personal de la Dirección de Asuntos HASL y por personal de la UTCE que atiende temas relacionados con VPMrG, del 10 al 17 de diciembre de 2021, con una duración de 24 horas.

II. Medidas externas a nivel Instituto:

Como material de orientación difundido al interior del Instituto:

- Con carácter preventivo: en colaboración con la Dirección Ejecutiva de Capacitación y Educación Cívica, se elaboraron contenidos de capacitación que complementarían los talleres de capacitación de inducción de los supervisores y capacitadores asistentes electorales, donde se compartieron estrategias para el manejo del estrés y otras para la resolución de conflictos, así como canales de atención para casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual en el Instituto.

Asimismo, se colaboró en la actividad de capacitación dirigida a la integración de los Consejos Locales Electorales y Consejos Distritales Electorales, a través del tema “Hostigamiento y Acoso sexual y laboral y las diferencias respecto a la VPcMRG”, que se impartió el 16 y 17 de diciembre de 2021.

- Con carácter preventivo, en colaboración con la Coordinación Nacional de Comunicación Social, realizaron campañas de difusión dirigidas a todo el personal del Instituto en las que se brindaron estrategias para el trabajo en casa en las temáticas siguientes: nutrición, productividad, sueño, ambiente de trabajo, emociones y pandemia, actividad física y emociones.

III. Medidas externas focalizadas

Derivado de las quejas y denuncias recibidas en esta Dirección de Asuntos HASL, bajo el enfoque de justicia restaurativa y como una acción proactiva, se realizaron dos talleres de sensibilización en oficinas específicas de dos estados de la república, así como pláticas de contención en diversos estados, con la finalidad de inhibir un posible desarrollo de alguna conducta probablemente infractora, así como para mantener un ambiente sano que permita generar espacios de diálogo, solidarios y conscientes de la igualdad de género, fortaleciendo a los equipos de trabajo para romper con posibles actos de violencia.

Se implementó la encuesta para medir el impacto de la pandemia y el trabajo en casa, en conjunto con DEA, DERFE, DECEYEC y Comunicación Social, a efecto de obtener datos que permitieron generar políticas institucionales para atender y mejorar el ambiente laboral en los nuevos esquemas laborales.