

Antecedente

En cumplimiento al Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, esta Dirección rinde un informe a la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, respecto de la atención de las denuncias de hostigamiento y acoso sexual y laboral (en adelante “HASL”), recibidas en el primer trimestre del 2022.

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 primer trimestre se recibieron 37 denuncias, de las cuales el área de atención y orientación determinó que 25 son relativas a posibles casos HASL y 12 se refieren a otras conductas.¹

Respecto a las 25 denuncias relacionadas con conductas HASL, 13 se presentaron en contra de 6 mujeres, 6 hombres y 1 sin especificar, miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (en adelante, “MSPEN”); 9 se presentaron en contra de 5 mujeres y 4 hombres, de la Rama Administrativa; y 3 se presentaron en contra de 1 mujer y 1 hombre, tanto MSPEN como Rama Administrativa.

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.

DENUNCIAS PRESENTADAS

37
TOTALES

SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL	13	<ul style="list-style-type: none"> — HOMBRE 6 — MUJER 6 — HOMBRE/MUJER 0 — SIN ESPECIFICAR 1
RAMA ADMINISTRATIVA	9	<ul style="list-style-type: none"> — HOMBRE 4 — MUJER 5 — HOMBRE/MUJER 0 — SIN ESPECIFICAR 0
SPEN Y RAMA ADVA.	3	<ul style="list-style-type: none"> — HOMBRE 1 — MUJER 1 — HOMBRE/MUJER 0 — SIN ESPECIFICAR 1
OTROS		12
HOSTIGAMENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL		25
OTRAS CONDUCTAS		12

Asuntos en trámite por fase

El área de atención integral y orientación, al ser la autoridad de primer contacto, establece la comunicación con la persona denunciante, y brinda orientación legal y psicológica en los casos que se requiere. De los asuntos actualmente en trámite, en el área de atención integral se encuentran 9 asuntos respecto de hostigamiento y/o acoso laboral, y 4 de hostigamiento y/o acoso sexual.

Las denuncias relativas a asuntos de hostigamiento y/o acoso laboral y conflictos laborales, se remiten a conciliación (las denuncias por hostigamiento u acoso sexual no son conciliables), para llevar 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.

Durante el primer trimestre de 2022, en el área de conciliación se atendieron conflictos laborales² y no asuntos de hostigamiento y acoso laboral.

Las denuncias que pudieran constituir una conducta probablemente infractora, se remiten al área de investigación, en donde se lleva a cabo la investigación preliminar prevista en el Estatuto, 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.³

En el área de investigación, durante el primer trimestre de 2022, se encuentran 16 asuntos de los cuales 12 son de hostigamiento y/o acoso laboral y 4 de hostigamiento y/o acoso sexual.

Finalmente, si se determina el inicio del procedimiento laboral sancionador, se emplaza a las partes y se remite el asunto al área de sustanciación, quien recibe la contestación por parte de la persona denunciada, admite y desahoga pruebas, da término para recibir alegatos y elabora el proyecto de resolución.

En este trimestre se encuentran en trámite 34 asuntos en sustanciación, de los cuales 21 son respecto de hostigamiento y/o acoso laboral y 13 de hostigamiento y/o acoso sexual.

² En el primer trimestre se recibieron 13 procedimientos de conciliación relacionados con conflictos labores, de los cuales 9 se concluyeron y 4 continúan en trámite.

³ Se determina el no inicio del procedimiento laboral sancionador cuando no reúne los requisitos previstos en el artículo 324 del Estatuto y en asuntos en los cuales, derivado de la investigación preliminar, se determina que la conducta no es susceptible de sanción.

ASUNTOS EN TRÁMITE POR FASE

ATENCIÓN INTEGRAL	13	ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL	9
		ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	4
CONCILIACIÓN	0	ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL	0
		ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	0
INVESTIGACIÓN	16	ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL	12
		ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	4
SUSTANCIACIÓN	34	ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL	21
		ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	13

Estado procesal de las denuncias

Denuncias en trámite al 1º de enero 2022	Denuncias ingresadas 1º enero al 31 de marzo 2022	Total, de asuntos en trámite 1º de enero al 31 de marzo de 2022	Concluidos al 31 de marzo de 2022	En trámite al 31 de marzo de 2022
41	25	66	8	58

En este trimestre ingresaron 25 denuncias HASL y se encontraban en trámite 41 por lo que suman un total de 66 denuncias HASL en trámite al 31 de marzo de 2022, 41 son asuntos de hostigamiento y/o acoso laboral, de los cuales 21 se encuentran en procedimiento laboral sancionador, 4 fueron concluidos por un no inicio, y 7 se encuentran en la fase de investigación y 9 en atención integral. Asimismo, 25 son asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual, de los cuales 13 se encuentran en procedimiento laboral sancionador, 4 fueron concluidos por un no inicio y 1 asunto se concluyó con resolución⁴, 4 se encuentran en fase de investigación y 4 en atención integral.

⁴ El asunto que se concluyó a través de resolución fue de un procedimiento laboral disciplinario, anterior a la reforma al estatuto, por lo que no se contempla en el total de denuncias ingresadas en el primer trimestre de 2022.

**ESTADO PROCESAL
DENUNCIAS HASL**

66
TOTALES

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	41	EN PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR	21	NO INICIO DEL PLS RESOLUCIÓN	4 0
		CONCLUIDAS	4		
		EN TRAMITE	16		
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	25	EN PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR	13	NO INICIO DEL PLS RESOLUCIÓN	4 (1PLD)
		CONCLUIDAS	4(+1)		
		EN TRAMITE	8		

Procedimientos laborales sancionadores en sustanciación por entidad

Del desagregado de los procedimientos laborales sancionadores en trámite en este trimestre por entidad, se encuentran 5 en Ciudad de México, 1 en Baja California, 8 en Chiapas, 5 en Chihuahua, 4 en Estado de México, 2 en Guerrero, 1 en Tamaulipas, 4 en Veracruz, 2 en Yucatán y 2 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.

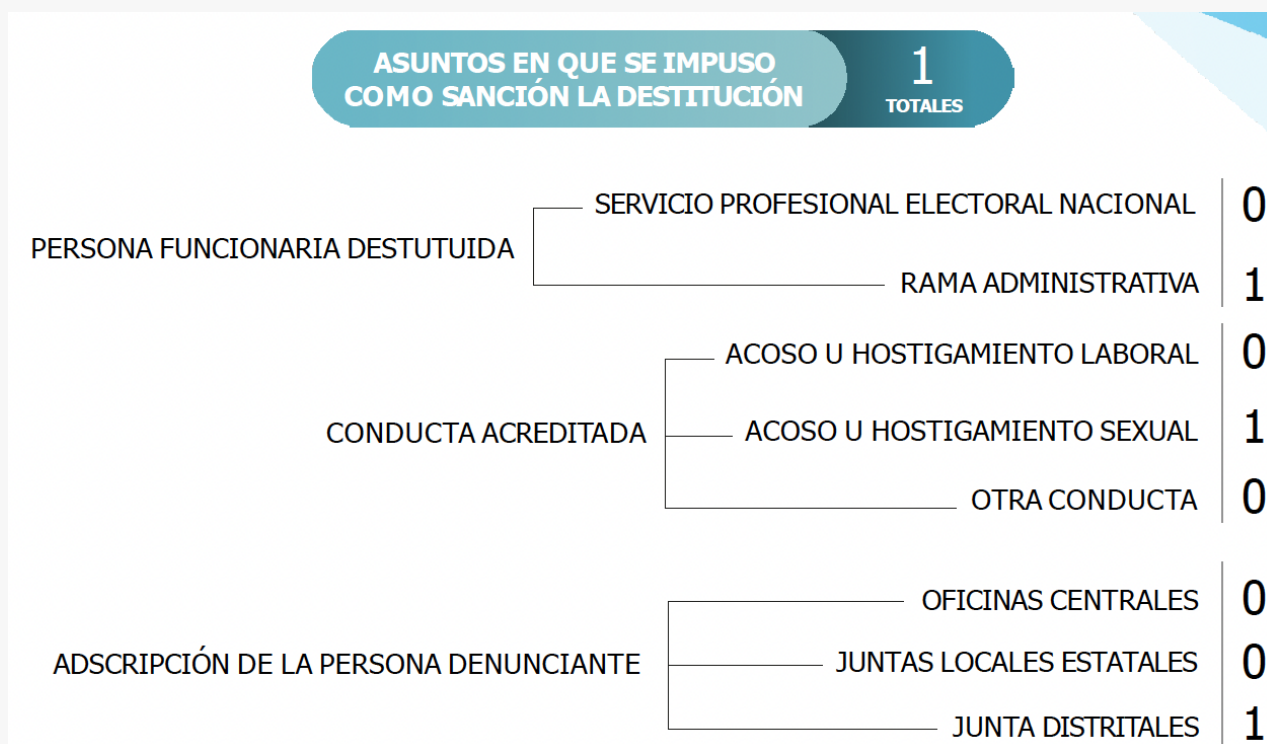
En este trimestre se dictó una medida cautelar, respecto de una probable conducta constitutiva de hostigamiento laboral en una junta distrital, con la finalidad de impedir efectos perjudiciales o riesgo a la persona denunciante.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN O CAUTELARES DICTADAS		1	
		TOTALES	
PERSONA BENEFICIARIA	ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL	1	
	ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	0	
	OTRA CONDUCTA	0	
ADSCRIPCIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE	OFICINAS CENTRALES	0	
	JUNTA LOCALES ESTATALES	0	
	JUNTAS DISTRITALES	1	
MOTIVO DE LA MEDIDA DE PROTECCIÓN O CAUTELAR	IMPEDIR EFECTOS PERJUDICIALES O RIESGO A LA PERSONA	ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL	1
		ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	0
		OTRA CONDUCTA	0
	EVITAR RIESGO EN ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	0
		OTRA CONDUCTA	0

Sanciones de destitución

El Estatuto prevé en el 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 se dictó una resolución en la cual se determinó como sanción la destitución de la persona denunciada parte de la rama administrativa, al acreditarse conductas constitutivas de hostigamiento sexual.



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

Se realizó un análisis de las denuncias que se recibieron en 2021, del cual se desprende que el 78% de las personas denunciadas se distribuyen principalmente en 12 entidades.

En atención a lo anterior y con el objetivo de seguir construyendo espacios libres de violencia y continuar implementando acciones para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, es que, con base en la experiencia

de los talleres de sensibilización impartidos en el último trimestre del 2021, se desarrolló la Estrategia de Sensibilización 2022, la cual contempla:

1. La impartición de talleres para fomentar la cultura de la denuncia y prevenir o identificar la incidencia de conductas infractoras HASL;
2. El diagnóstico para conocer la percepción del personal respecto a los temas HASL en su equipo de trabajo y los riesgos psicosociales asociados; y
3. La intervención de talleres sobre inteligencia emocional.

Lo anterior considera una participación grupal y de manera simultánea una intervención de contención individual para personas identificadas.

A efectos de prevenir la mayor incidencia de casos, dicha estrategia se enfoca a las adscripciones de mayor número de personas denunciadas.