

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 quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual y laboral (en adelante “HASL”), recibidas en el periodo comprendido de abril a mayo de 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 y remite a los asuntos a conciliación o investigación.

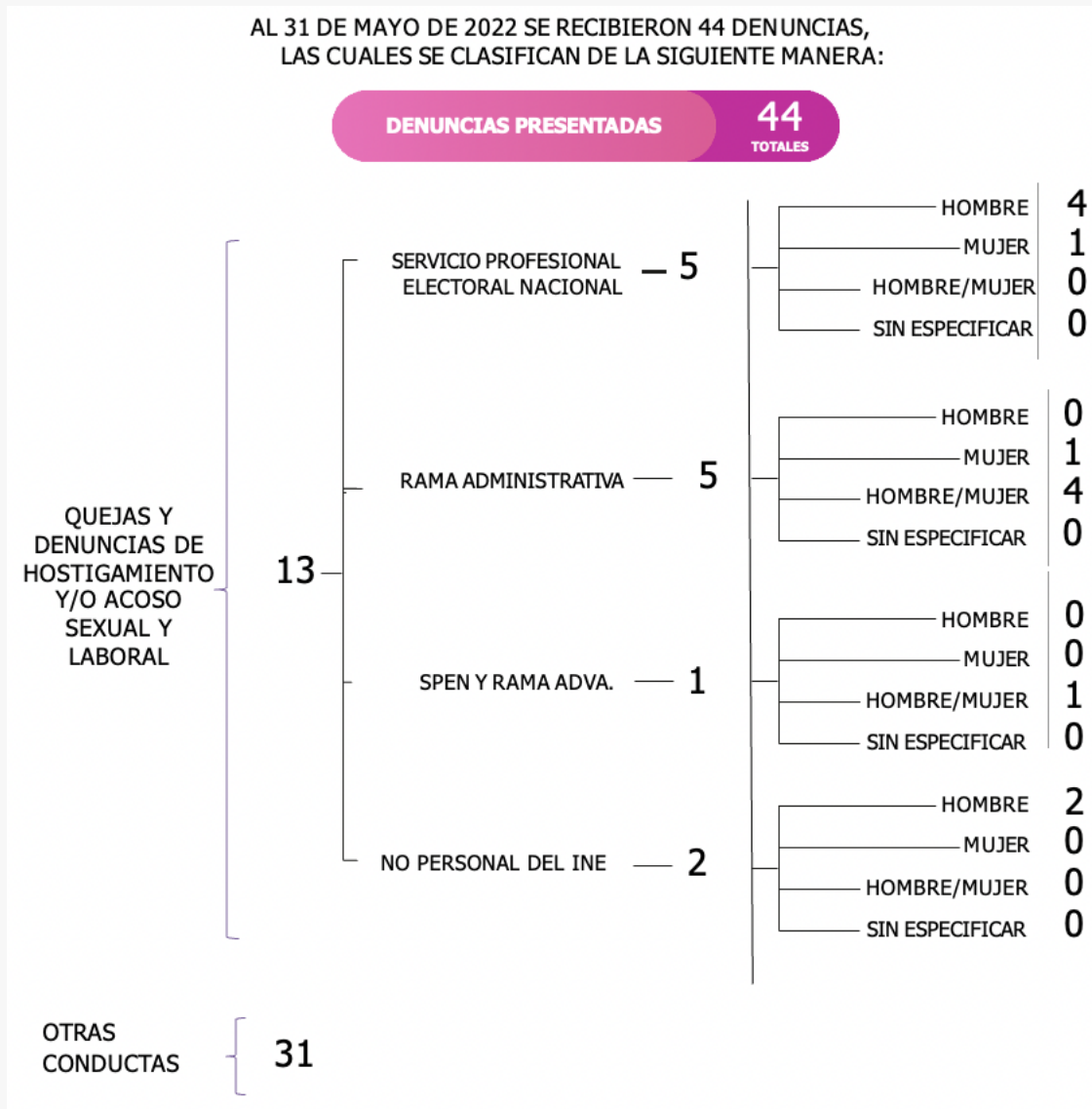
En el periodo que se reporta se recibieron en total 44 quejas y denuncias, de las cuales **13 se refieren a posibles conductas HASL**, y 31 se refieren a otras conductas,¹ dentro de las cuales 6 fueron conflictos laborales.

Al inicio del periodo se encontraban en trámite 50 asuntos HASL, más las 13 que se recibieron suman un total de **63 tramitadas** en el periodo; de éstas se concluyeron 14, 4 por no inicio y 10 resueltas en el fondo, por lo que se concluye el mismo con 49 denuncias en trámite.

Respecto a las **13 denuncias relacionadas con conductas HASL**, 5 se presentaron en contra de miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (en adelante, “MSPEN”), de estos se denunció a 1 mujer y 4 hombres; 5 se presentaron en contra de miembros de la Rama Administrativa, de estos se denunció a 1 mujer y 4 mixto (a una mujer y a un hombre en cada

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.

denuncia); 1 se presentó en contra de un hombre y una mujer de ambas ramas, respectivamente; asimismo se presentaron 2 quejas en contra de hombres no trabajadores del Instituto.



Asimismo, 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 requiera. De los 13 asuntos por conductas HASL ingresados, en uno se refería hostigamiento laboral y se dictó auto de archivo al no contener los requisitos de denuncia establecidos en el artículo 319 del Estatuto; 10 asuntos referidos por las personas quejasas como hostigamiento y/o acoso laboral, y 2 como hostigamiento y/o acoso sexual; dichos asuntos se encuentran en análisis a efecto de determinar si constituyen denuncias sobre conductas relacionadas con las causales de imposición de sanción.

HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	11	ARCHIVO	1
		TRÁMITE	10
HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL	2	ARCHIVO	0
		TRÁMITE	2

En el periodo que se reporta se presentaron 8 quejas y denuncias por parte de personas prestadoras de servicios, de las cuales 2 fueron referidas como hostigamiento sexual, 2 por hostigamiento laboral, 3 corresponden a conflicto laboral y 1 por conducta no relacionada con las causales de imposición de sanción. De lo anterior, 1 queja fue archivada y 7 continúan en trámite.

Asuntos en trámite por área

En este apartado se reflejan los asuntos que se encuentran en trámite en cada área de la dirección de asuntos HASL, en el entendido que un asunto puede estar en dos áreas a la vez, dado que la atención que se brinda en la Dirección es transversal.

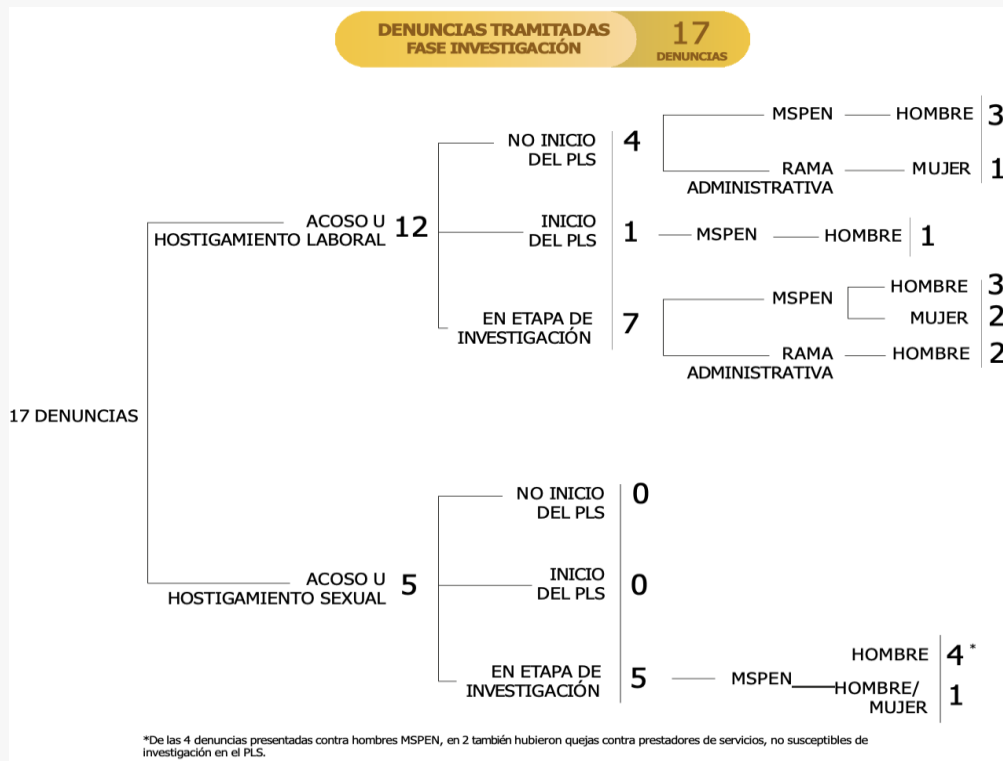
Las quejas o denuncias referidas por las personas quejasas o denunciantes como acoso u hostigamiento laboral de las que se advierten elementos constitutivos de conflictos laborales se remiten al área de conciliación (las denuncias por hostigamiento u acoso sexual no son conciliables), para intentar llevar 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.

El periodo que se reporta, sobre los asuntos tramitados en el área de conciliación, en ninguno se advirtieron elementos constitutivos de hostigamiento ni acoso laboral, por lo que no se remitieron a investigación, sino que únicamente se ventilaron como conflictos laborales.

Por lo que respecta a las denuncias que pudieran constituir una conducta probablemente infractora, éstas 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.²

² Se determina el no inicio del procedimiento laboral sancionador cuando se actualiza alguna de las causales previstas en el artículo 324 del Estatuto.

Sobre las denuncias o hechos que se hicieron del conocimiento de la autoridad instructora, y que se encontraban en etapa de investigación por conductas HASL, se inició el periodo que se reporta con 16, y se recibió en el mismo solo un asunto derivado de una resolución de la Junta General Ejecutiva,³ por lo que en el periodo se investigaron hechos sobre 17 asuntos, de los cuales se determinó el no inicio del procedimiento laboral sancionador en 4, de éstos 2 fueron en contra de hombres MSPEN, uno en contra de una mujer de la rama administrativa y uno en el que se denunció a un hombre y una mujer del MSPEN y de rama administrativa, respectivamente; asimismo se determinó un inicio del procedimiento laboral sancionador por hostigamiento laboral en contra de un hombre MSPEN. En tal sentido al cierre del periodo que se reporta, se encuentran en etapa de investigación 12 denuncias por conductas HASL.



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.

Al inicio del periodo que se reporta, se encontraban en sustanciación 34 asuntos HASL, y en el mismo ingresó 1 asunto sobre hostigamiento y/o acoso laboral, por lo que en el periodo se tramitaron un total de 35 asuntos, de los cuales se resolvieron 10, en 8 se denunció por acoso

³ Se revocó a efecto una resolución de Procedimiento Laboral Disciplinario, a efecto de que se realizaran mayores diligencias de investigación.

u hostigamiento laboral⁴ y 2 hostigamiento sexual. A la fecha de cierre del periodo se encuentran en etapa de sustanciación 25 asuntos.

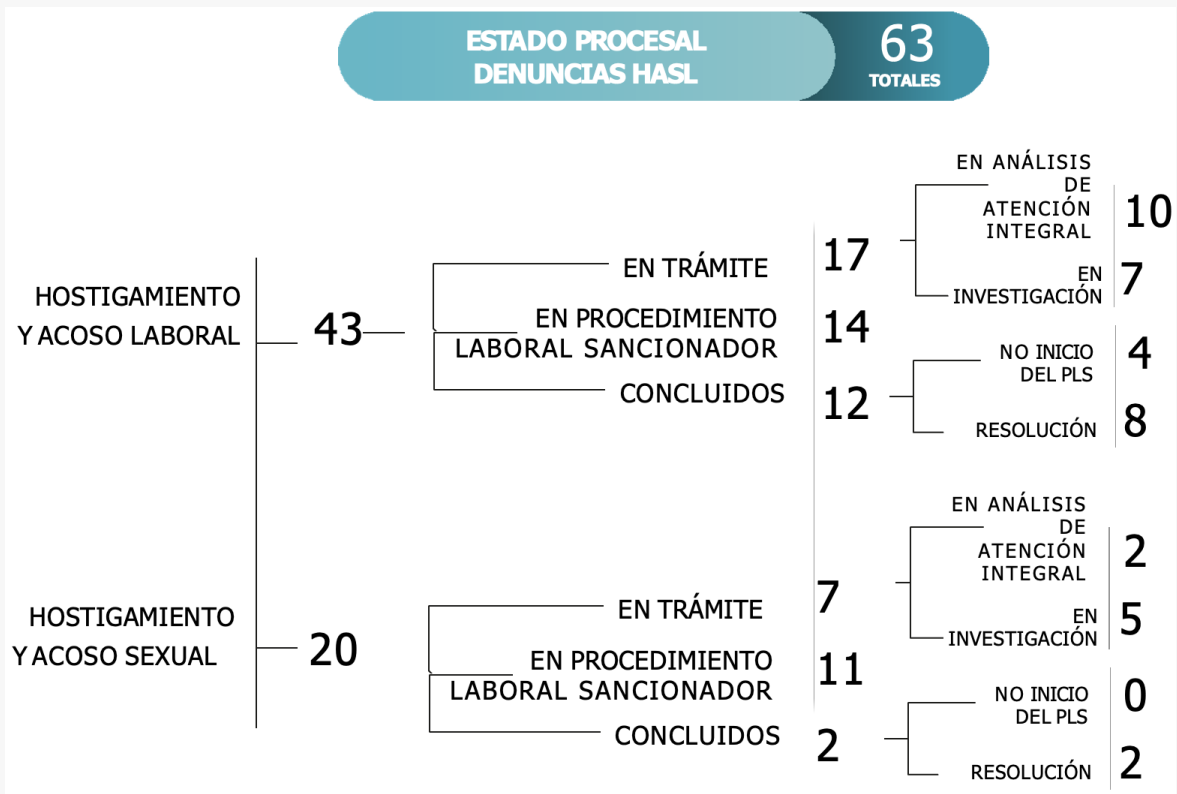


Total de asuntos tramitados en el periodo

De los 63 asuntos tramitados en el periodo que se reporta 43 son asuntos de hostigamiento y/o acoso laboral, de los cuales 17 se encuentran en trámite, esto es, 10 en análisis por atención integral y 7 en investigación, 14 se encuentran en instrucción del procedimiento laboral sancionador, 4 fueron concluidos por un no inicio y 8 por resolución.

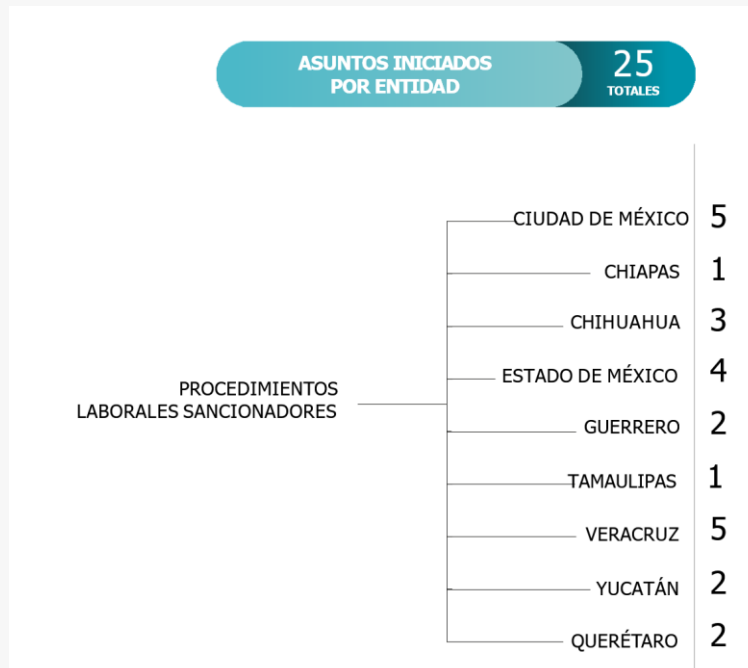
20 asuntos corresponden a hostigamiento y/o acoso sexual, de los cuales en trámite se encuentran 7, de los que 2 están en análisis y 6 en etapa de investigación, 11 se encuentran en instrucción y 2 fueron concluidos por resolución.

⁴ De los 8 asuntos contabilizados como probable hostigamiento laboral 5 se resolvieron en un expediente acumulado por hostigamiento laboral no obstante, se resolvió además sobre otras conductas.



Procedimientos laborales sancionadores en sustanciación por entidad

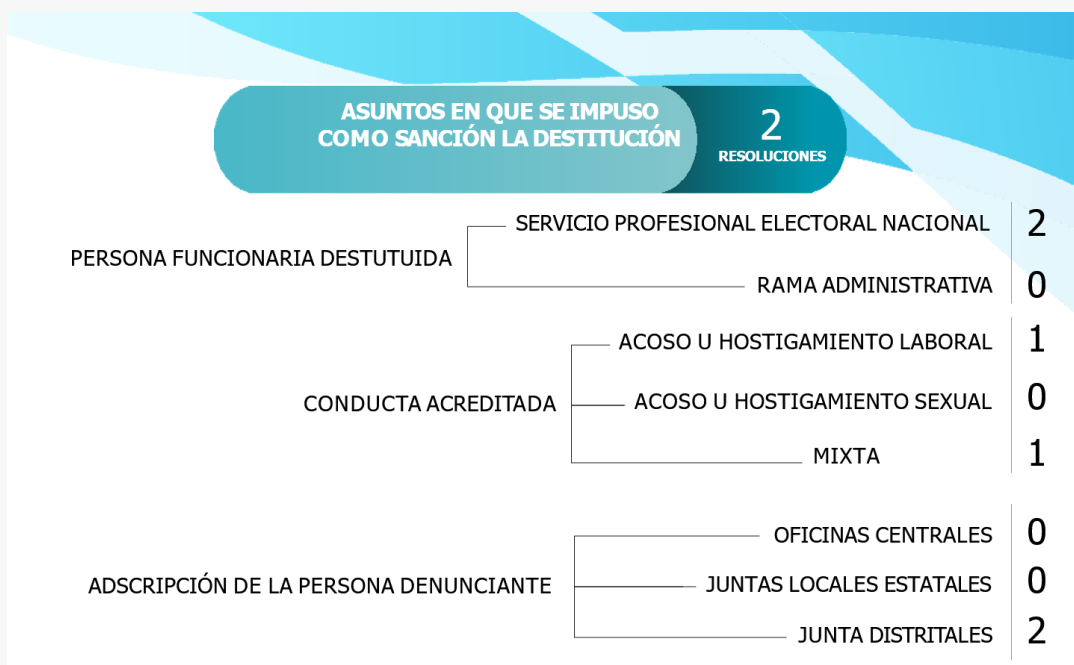
Del desagregado de los procedimientos laborales sancionadores en sustanciación en el periodo reportado por entidad, corresponden 5 a Ciudad de México, 1 Chiapas, 3 Chihuahua, 4 Estado de México, 2 Guerrero, 1 Tamaulipas, 5 Veracruz, 2 Yucatán y 2 Querétaro.



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 el periodo que se reporta se dictó una resolución con 8 asuntos acumulados en el que se acreditaron conductas constitutivas de acoso laboral y otras conductas⁵ y una resolución con 2 asuntos acumulados en la que se acreditaron conductas constitutivas de hostigamiento laboral y sexual en las cuales se determinó como sanción la destitución de las personas denunciadas ambas MSPEN.



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 el periodo que se reporta no se dictaron medidas cautelares. Asimismo, en dicho periodo fue solicitada una relacionada a una probable conducta constitutiva de hostigamiento sexual en una junta distrital, misma que fue negada derivado de que, de los hechos manifestados y las constancias que se tenían al momento de la solicitud no se advirtió un riesgo inminente en la persona presuntamente agraviada, derivado de que la denunciante dejó de prestar sus servicios y ya no se encontraba en contacto directo con el denunciado.

⁵ No desempeñar sus actividades con debida diligencia y faltas de respeto.

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 impartición 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.