

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 junio a agosto 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.

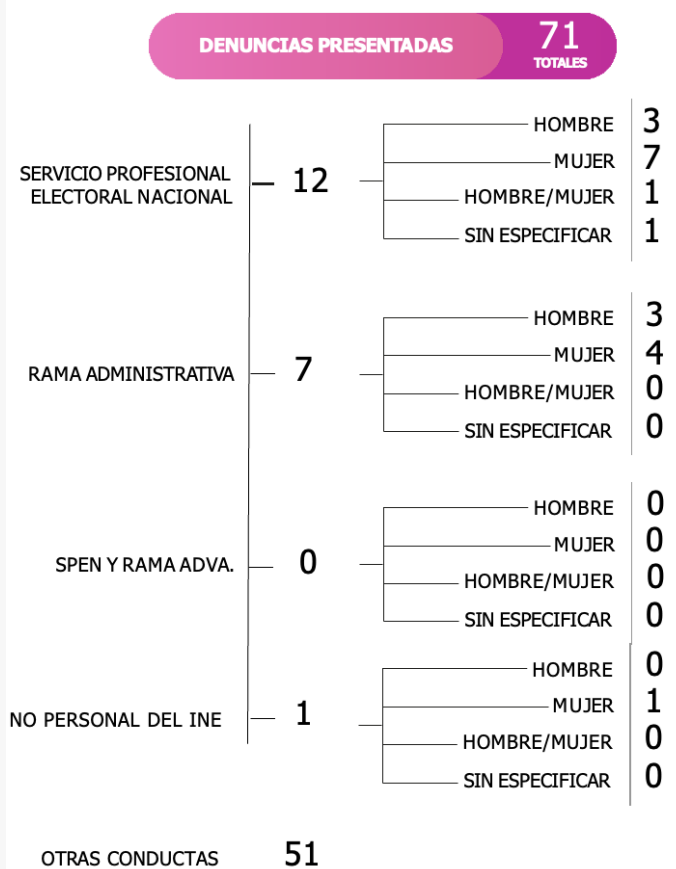
En el periodo que se reporta se recibieron en total 71 quejas y denuncias, de las cuales **20 se refieren a posibles conductas HASL**, y 51 se refieren a otras conductas,¹ dentro de las cuales 6 fueron conflictos laborales.

Al inicio del periodo se encontraban en trámite 49 asuntos HASL, más los 20 que se recibieron suman un total de **69 tramitados** en el periodo; de éstas se concluyeron 14, de los cuales son 8 por auto de archivo, 4 por no inicio, y 2 resueltas en el fondo, por lo que se concluye el mismo con 55 denuncias en trámite.

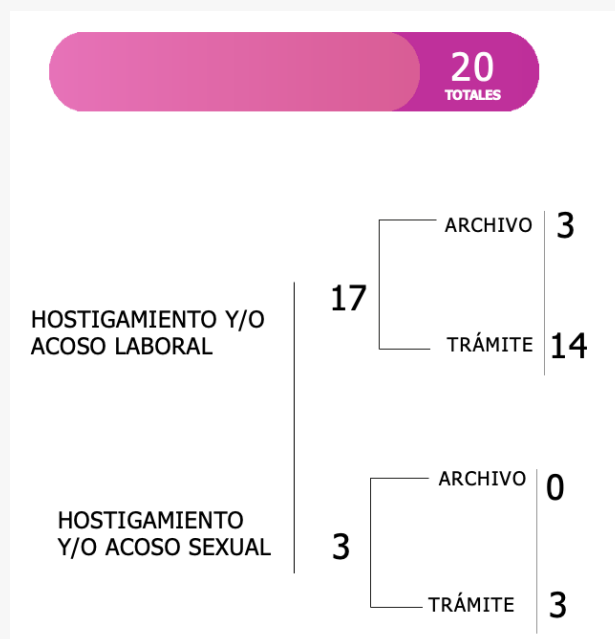
Respecto a las **20 denuncias relacionadas con conductas HASL**, 12 se presentaron en contra de miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (en adelante, “MSPEN”), de estos se denunció a 3 mujeres y 7 hombres, 1 mixto y 1 sin especificar; 7 se presentaron en contra de miembros de la Rama Administrativa, de estos se denunció a 3 mujeres y 4 hombres; 1 se presentó en contra de una prestadora de servicios profesionales.

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.

AL 15 DE AGOSTO DE 2022 SE RECIBIERON 71 DENUNCIAS,
LAS CUALES SE CLASIFICAN DE LA SIGUIENTE MANERA:



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 20 asuntos por conductas HASL ingresados, 17 fueron referidos por los quejosos y denunciante como hostigamiento y/o acoso laboral, de estos, 3 se dictaron autos de archivos, (en 2 al no contener los requisitos de denuncia establecidos en el artículo 319 del Estatuto y el otro por no tratarse de personal del INE) y 14 asuntos se encuentran en análisis a efecto de determinar si constituyen denuncias sobre conductas relacionadas con las causales de imposición de sanción; y en 3 asuntos se referían a hostigamiento y/o acoso sexual por lo que se dictaron autos de remisión a investigación y atención integral.



En el periodo que se reporta se presentaron 4 quejas y denuncias **por parte de prestadores de servicios**, de las cuales 2 fueron referidas como hostigamiento sexual, 2 por hostigamiento laboral. De lo anterior, 2 denuncias fueron remitidas a Investigación y Atención Integral y 2 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 los quejosos o denunciante 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.

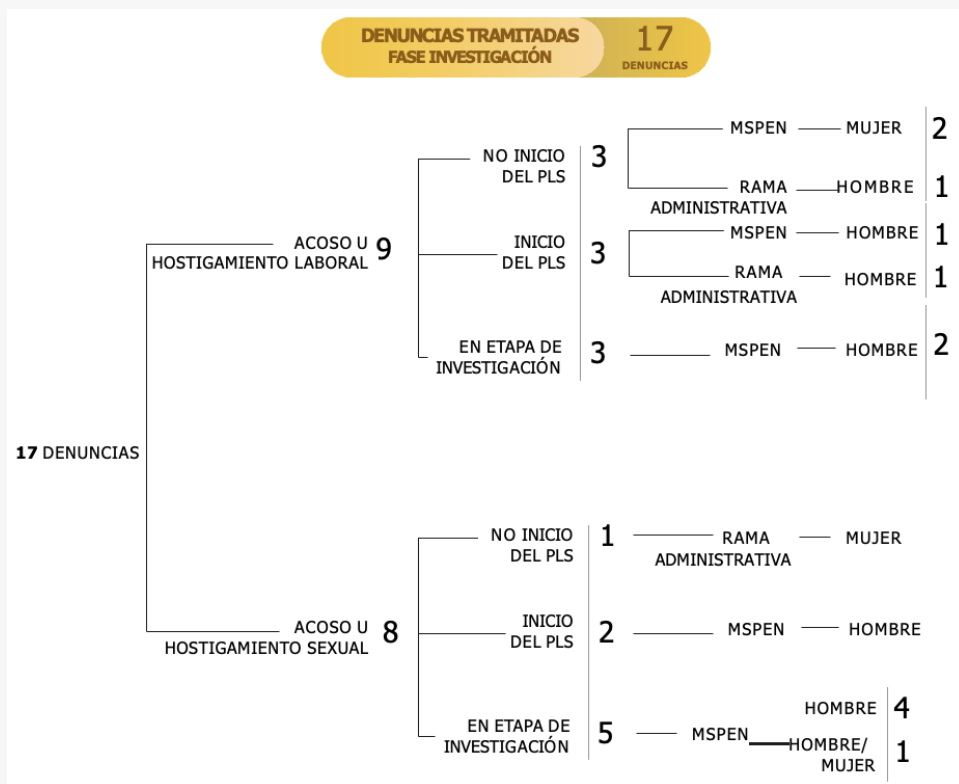
Por lo que respecta a las denuncias que pudieran constituir una conducta probablemente infractora, éstas se remiten al área de investigación, en donde se lleva a cabo la investigación preliminar prevista en el Estatuto, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos 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 12, y se recibieron en el mismo 5 asuntos, por lo que en el periodo se investigaron hechos sobre 17 asuntos, de los cuales se determinó en 4 el no inicio del procedimiento laboral sancionador de éstos 3, fueron por hechos denunciados como hostigamiento laboral (uno en contra de un hombre miembro de la rama administrativa y 2 en contra de mujeres MSPEN); así como 1 por hechos denunciados como acoso sexual, (en contra 1 mujer, ésta en ese entonces perteneciente a la rama administrativa^[1]). Asimismo se determinaron 5 inicios del procedimiento laboral sancionador, de estos, 3 fueron por hostigamiento laboral (2 en contra de **un hombre del MSPEN**, y 1 en contra de un hombre de la rama administrativa) y 2 inicios por hostigamiento sexual (en contra de un hombre MSPEN). En tal sentido al cierre del periodo que se reporta, se encuentran en etapa de investigación **8** denuncias por conductas HASL.

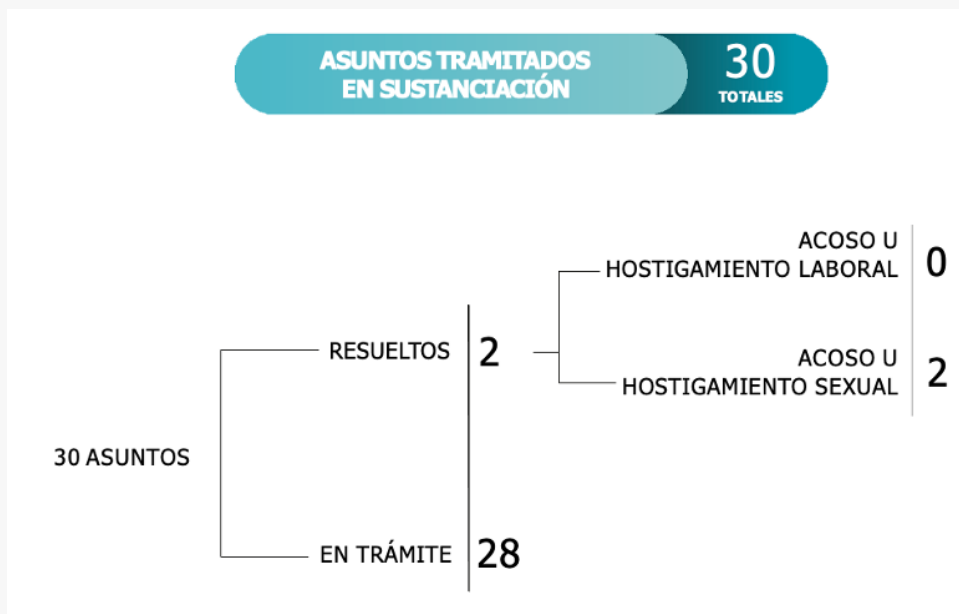
De los 8 asuntos en trámite en investigación, 3 son por conductas referidas como hostigamiento laboral (por hombres MSPEN) y 5 son por hostigamiento sexual (4 por hombres y 1 mixto, todas MSPEN).

[1] El asunto fue derivado de una resolución, si bien se realizó la investigación y resultó responsable, dicha persona ya no era personal del instituto, por lo que no se encontraba sujeta a imposición de sanción por el PLS.



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 25 asuntos HASL, y en el mismo ingresaron 3 asuntos sobre hostigamiento y/o acoso laboral y 2 asuntos sobre hostigamiento y/o acoso sexual, por lo que en el periodo se tramitaron un total de 30 asuntos, de los cuales se resolvieron 2 relacionados con hostigamiento sexual. A la fecha de cierre del periodo se encuentran en etapa de sustanciación 28 asuntos.

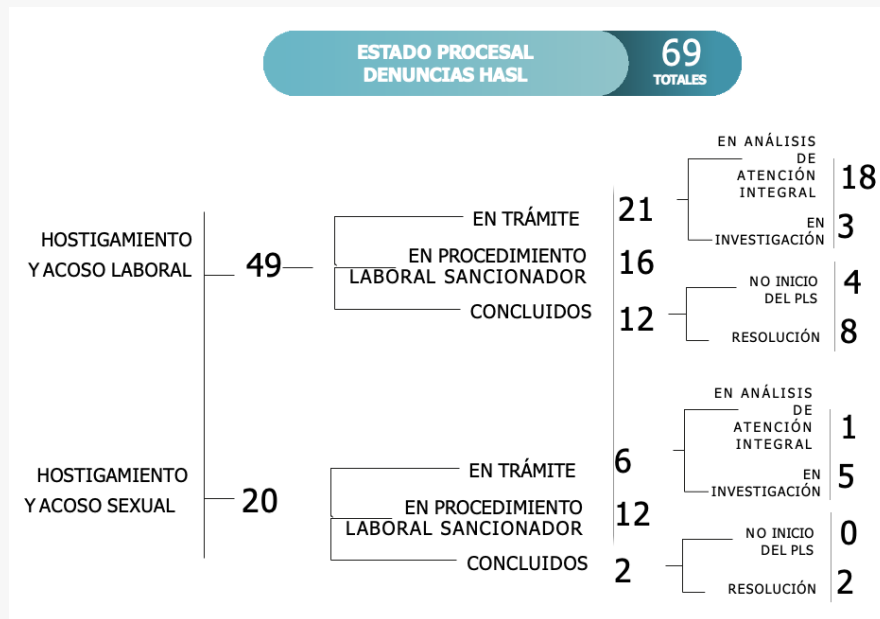


Total de asuntos tramitados en el periodo

De los 69 asuntos tramitados en el periodo que se reporta 49 son asuntos de hostigamiento y/o acoso laboral, de los cuales 37 se encuentran en trámite, esto es, 18 en análisis por atención integral y 3 en investigación, 16 se encuentran en instrucción del procedimiento laboral sancionador, 4 fueron concluidos por un no inicio, 8 en los que se dictaron autos de archivo.

20 asuntos corresponden a hostigamiento y/o acoso sexual, de los cuales en trámite se encuentran 17, 1 que se encuentra pendiente de emitir la opinión especializada ⁵ en etapa de investigación, 12 se encuentran en instrucción, 1 concluido por Opinión Especializada y 2 fueron concluidos por resolución.

³ Un asunto se desfasa del total de 69 tramitados derivado de que, por resolución de Junta General Ejecutiva se regresó de la etapa de sustanciación a la de investigación.



Procedimientos laborales sancionadores en sustanciación por entidad

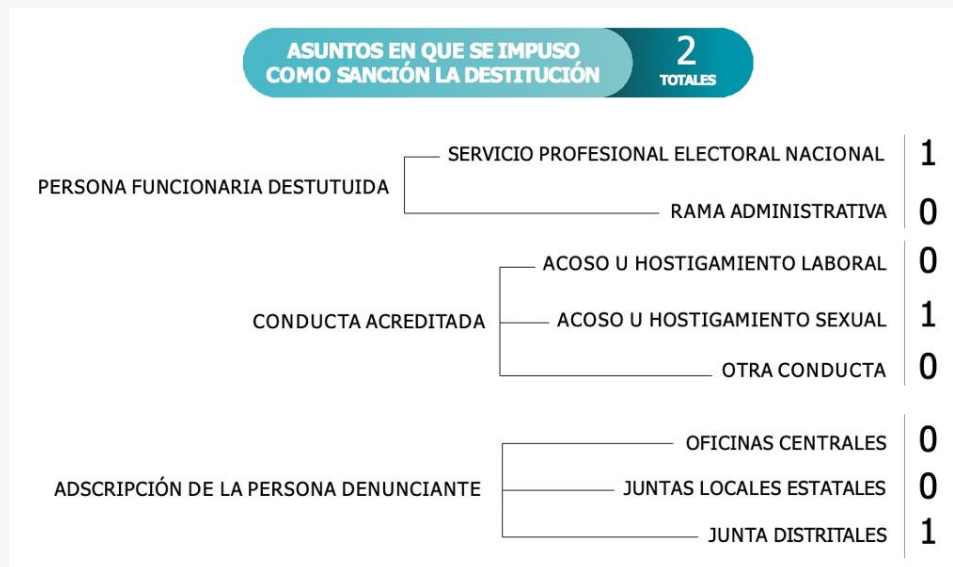
Del desagregado de los procedimientos laborales sancionadores en sustanciación en el periodo reportado por entidad, corresponden 9 a Ciudad de México, 2 Chiapas, 3 Chihuahua, 4 Estado de México, 1 Tamaulipas, 5 Veracruz, 2 Yucatán y 2 Querétaro.



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 2 asuntos acumulados en el que se acreditaron conductas constitutivas de hostigamiento sexual en la cual se determinó como sanción la destitución de la persona denunciada 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 sobre denuncias por conductas HASL.

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

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

En atención a la Estrategia de Sensibilización 2022, 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, se han impartido talleres de sensibilización en materia HASL y de inteligencia emocional; así como para el manejo y resolución de conflictos.