

Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral

4o. informe 2022 (16 de agosto al 15 de noviembre)

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 agosto a noviembre 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 75 quejas y denuncias, de las cuales **18 se refieren a posibles conductas HASL** y 57 a otras conductas.

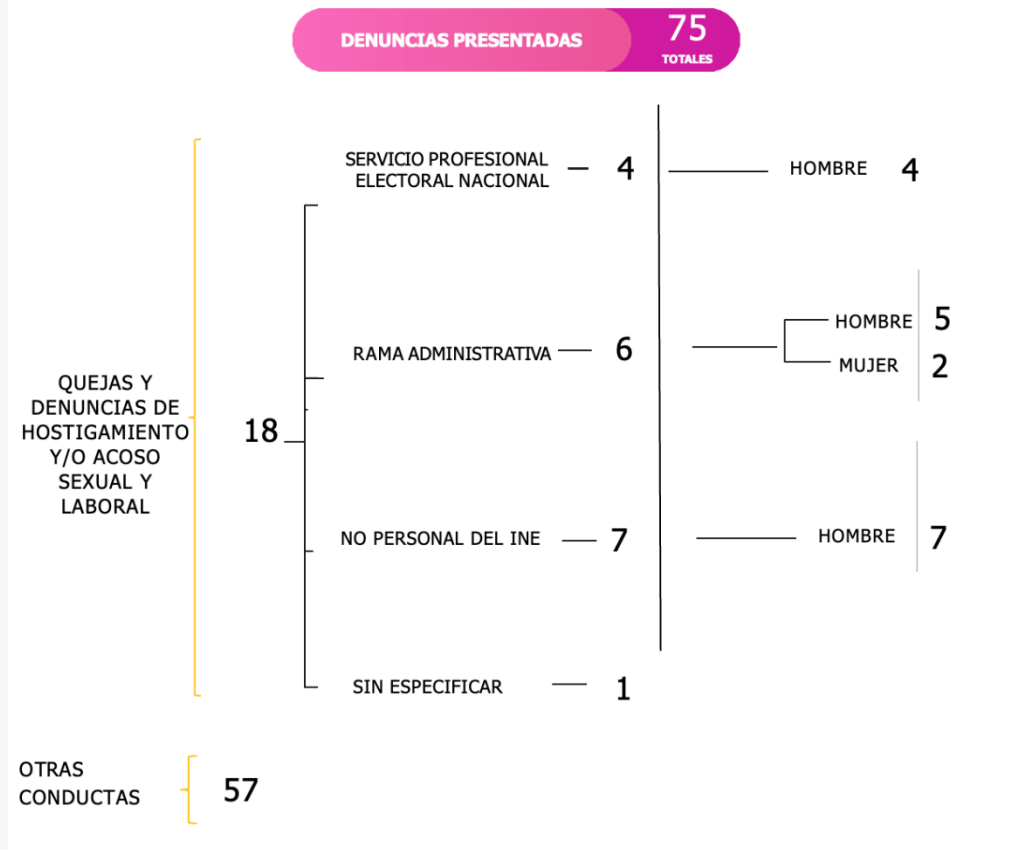
Al inicio del periodo se encontraban en trámite 55 asuntos, más 18 que se recibieron y 4 que ingresaron por cumplimiento¹, suman un total de **77 asuntos HASL tramitados** en el periodo; de estos se concluyeron 29 de los cuales son 12 fueron por auto de archivo, 5 por no inicio, y 12 resueltas en el fondo, por lo que se concluye el mismo con 48 denuncias en trámite.

Respecto a las **18 denuncias recibidas en el periodo que se reporta relacionadas con conductas HASL**, 4 se presentaron en contra de hombres miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (en adelante, “MSPEN”); 6 denuncias² se presentaron en contra de miembros de la Rama Administrativa, dentro de las cuales se denunció a 2 mujeres, 5 hombres –en un asunto se denunció a un hombre y a una mujer–; 7 en contra de prestadores de servicios profesionales en los que 7 son hombres; y en 1 denuncia fue contra 1 persona sin especificar su tipo de contratación.

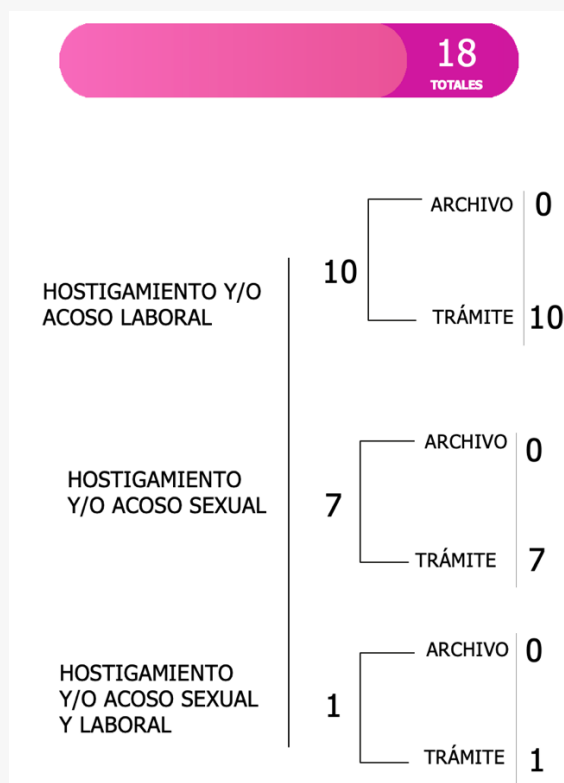
¹ Cumplimiento a sentencias del TEPJF o resoluciones de JGE.

² En una denuncia se pueden denunciar más de una persona.

AL 15 DE NOVIEMBRE DE 2022 SE RECIBIERON 75 DENUNCIAS:



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 18 asuntos por conductas HASL ingresados, 10 se refieren a acoso u hostigamiento laboral; 7 se refieren a acoso u hostigamiento sexual, y 1 por ambas conductas (acoso sexual y laboral).



En el periodo que se reporta se presentaron 26 quejas y denuncias **por parte de prestadores de servicios**,³ de las cuales 6 fueron referidas por acoso u hostigamiento sexual, 2 por hostigamiento laboral, 1 por acoso u hostigamiento sexual y laboral, 15 por conflicto laboral y 2 por otras conductas.

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.

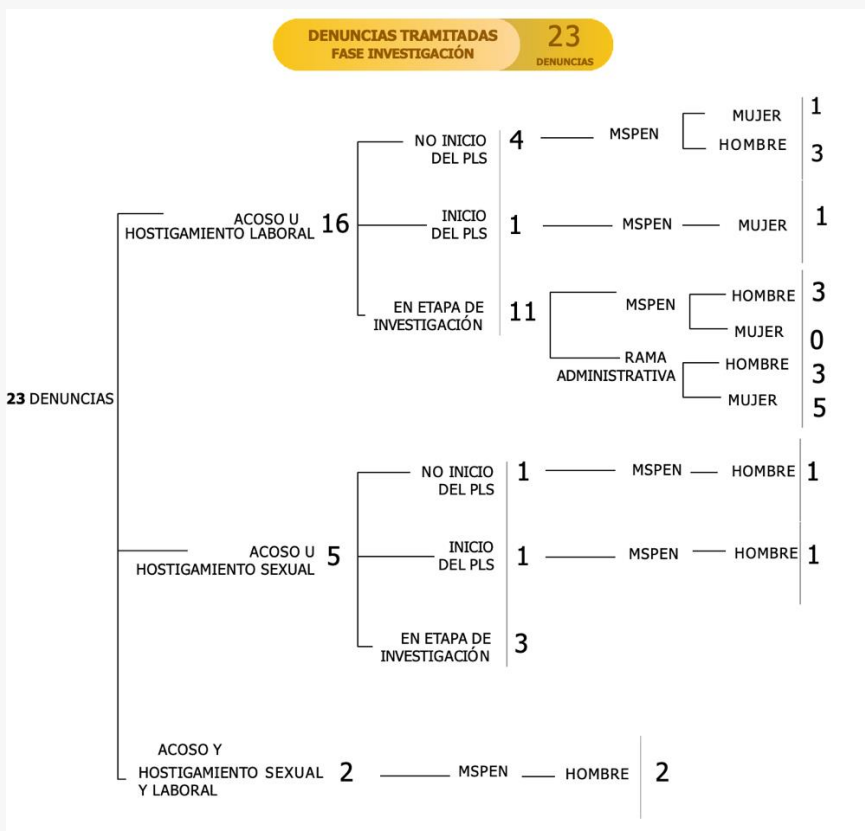
El periodo que se reporta, sobre los asuntos tramitados en el área de conciliación, en ninguno se advirtieron elementos constitutivos de hostigamiento ni acoso laboral, por lo que no se remitieron a investigación, sino que únicamente se ventilaron como conflictos laborales.

³ De dichas 26 quejas y denuncias, 8 fueron remitidas, de las cuales 2 a investigación, 5 a conciliación, y 1 a atención integral para opinión especializada; 17 continúan en trámite; y 1 se archivó.

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.⁴

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 8, y se recibió en el mismo 15 asuntos, por lo que en el periodo se investigaron hechos sobre **23** asuntos, de los cuales se determinó en 5 el no inicio del procedimiento laboral sancionador de éstos, 4 fueron por hechos denunciados como hostigamiento laboral (3 en contra de hombres MSPEN 1 en contra de mujeres MSPEN); así como 1 por hechos denunciados como acoso sexual, (en contra de 1 hombre MSPEN). Asimismo, se determinaron 2 inicios del procedimiento laboral sancionador, de estos, 1 inicio fue por hostigamiento sexual (en contra de un hombre del MSPEN), y 1 por hostigamiento laboral (en contra de 1 mujer del MSPEN).

En tal sentido al cierre del periodo que se reporta, se encuentran en etapa de investigación **16** denuncias por conductas HASL. De los 16 asuntos en trámite en investigación, 11 son por conductas referidas como hostigamiento y acoso laboral, 3 son por hostigamiento y acoso sexual y 2 son por hostigamiento y acoso sexual y laboral.



⁴ Se determina el no inicio del procedimiento laboral sancionador cuando se actualiza alguna de las causales previstas en el artículo 324 del Estatuto.

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 **28** asuntos HASL, y en el mismo ingresó **1** asunto sobre hostigamiento y/o acoso laboral y **1** asunto sobre hostigamiento y/o acoso sexual, por lo que en el periodo se tramitaron un total de **30** asuntos, de los cuales se resolvieron **12**, 5 fueron asuntos de hostigamiento o acoso laboral y 7 asuntos de hostigamiento sexual; por lo anterior, a la fecha de cierre del periodo se encuentran en etapa de sustanciación **18** asuntos.



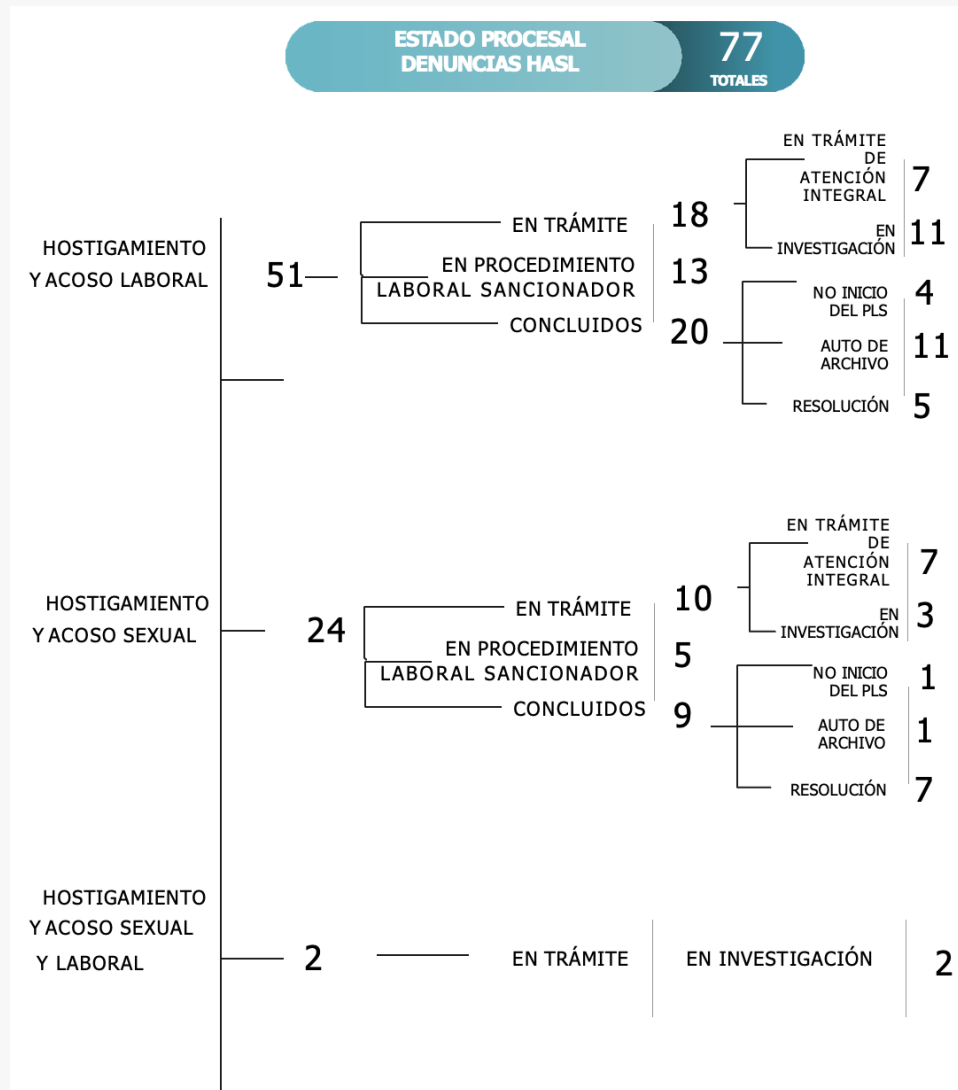
Total de asuntos tramitados en el periodo

De los 77 asuntos HASL tramitados en el periodo:

- Se reportan 51 de **hostigamiento y/o acoso laboral**, de los cuales 31 se encuentran en trámite, esto es, 6 en análisis por atención integral, 1 en proceso de emisión de la opinión especializada, 11 en investigación, 13 se encuentran en instrucción del procedimiento laboral sancionador. Respecto a los concluidos durante el periodo son 20 asuntos, de los cuales 4 corresponden a no inicios, 11 en los que se dictaron autos de archivo y 5 se concluyeron por resolución.
- Ahora bien, 24 asuntos reportados corresponden a **hostigamiento y/o acoso sexual**, de los cuales se encuentran en trámite 15 asuntos, esto es, 7 se encuentran en estudio en atención integral, 3 en etapa de investigación, 5 se encuentran en instrucción, y 9 fueron

concluidos, de ellos, 1 se archivó porque las partes ya no prestaban sus servicios al Instituto, 1 por no inicio y 7 por resolución.

- Adicional a lo anterior, hay 2 denuncia asociada a **conductas sexuales y laborales**, la cual se encuentra en investigación.



Procedimientos laborales sancionadores en sustanciación por entidad

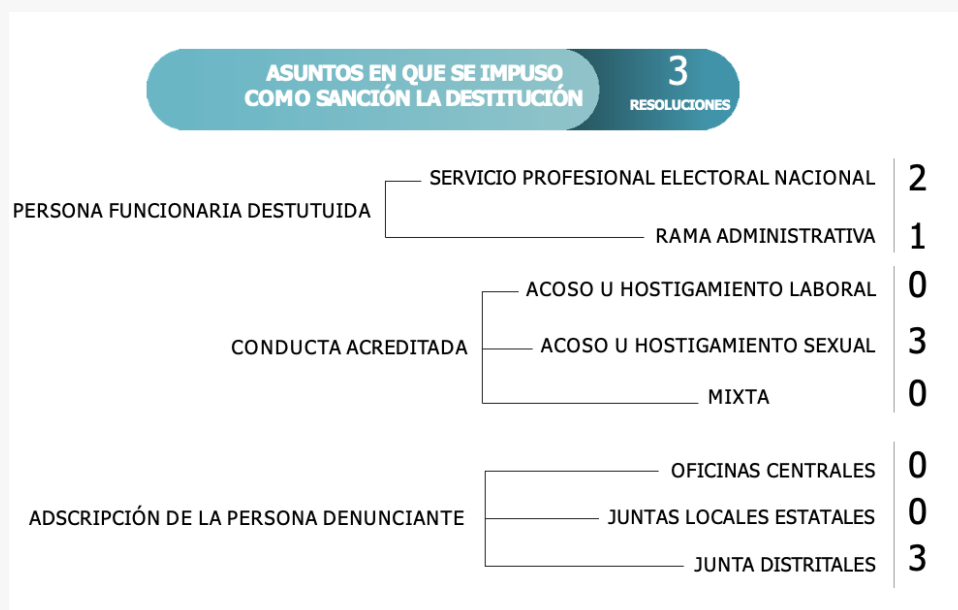
Del desagregado de los procedimientos laborales sancionadores en sustanciación en el periodo reportado por entidad, corresponden 2 a Chiapas, 3 a Chihuahua, 6 a Ciudad de México, 2 a Estado de México, 1 Tamaulipas, 2 Veracruz, 1 Yucatán y 1 Querétaro.



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 dictaron 3 resoluciones, una de ellas con 4 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. De dichas 3 resoluciones, 2 fueron dictadas en contra de MSPEN, y 1 en contra de una persona de Rama Administrativa.



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 1 medida cautelar dictada en beneficio de una persona denunciante adscrita a juntas distritales, con motivo de impedir efectos perjudiciales a su persona derivado de posibles conductas de hostigamiento sexual.

| MEDIDAS DE PROTECCIÓN O CAUTELARES DICTADAS | | 1 |
|--|---|---------|
| | | TOTALES |
| PERSONA BENEFICIARIA | ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL | 0 |
| | ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 1 |
| | 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 | 1 |
| | EVITAR RIESGO EN ACTIVIDADES INSTITUCIONALES | 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 impartieron talleres de sensibilización en Puebla, San Luis Potosí, Durango y Baja California en materia HASL, los cuales consisten en explicar la diferencia entre conflictos laborales y acoso u hostigamiento sexual y laboral, de igual forma se promueve la cultura de la denuncia en los canales institucionales y los medios disponibles para presentarla, así como el fortalecimiento de la imagen institucional ante la ciudadanía.

Por otro lado, se realizan acciones de intervención, que consiste en impartir talleres de inteligencia emocional por parte de personal especializado.

A partir del análisis del clima laboral y mapeos de las dinámicas relacionales en los centros de trabajo evaluados, es que se transmiten resultados y recomendaciones a los líderes que abonarán a mantener un ambiente laboral óptimo. A partir de dicho diagnóstico, se realizan acciones de seguimiento, las cuales se enfocan en brindar acompañamiento psicológico de manera breve y enfocada al ámbito laboral a las personas identificadas con un riesgo significativo.

Adicionalmente, se han llevado a cabo acciones enfocadas a la prevención, a partir de generar una alianza con los líderes en el desarrollo de herramientas gerenciales especializadas en la prevención y manejo de conflictos laborales y casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Dentro de las entidades mencionadas, a continuación, se detalla el número de participantes:

- Puebla: de un total de 20 personas, participaron 6 mujeres y 14 hombres.
- Durango: de un total de 25 personas, participaron 12 mujeres y 13 hombres.
- Baja California: de 73 personas, participaron 31 mujeres y 42 hombres.
- San Luis Potosí: de 41 personas, participaron 23 mujeres y 18 hombres.

Siendo un total de 159 personas atendidas en el periodo que se informa.