

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 del 1 de marzo al 31 de mayo de 2023.

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 **28 se refieren a posibles conductas HASL**, 24 son conflictos laborales, 15 de otras conductas y en 4 quejas sólo se solicita asesoría.

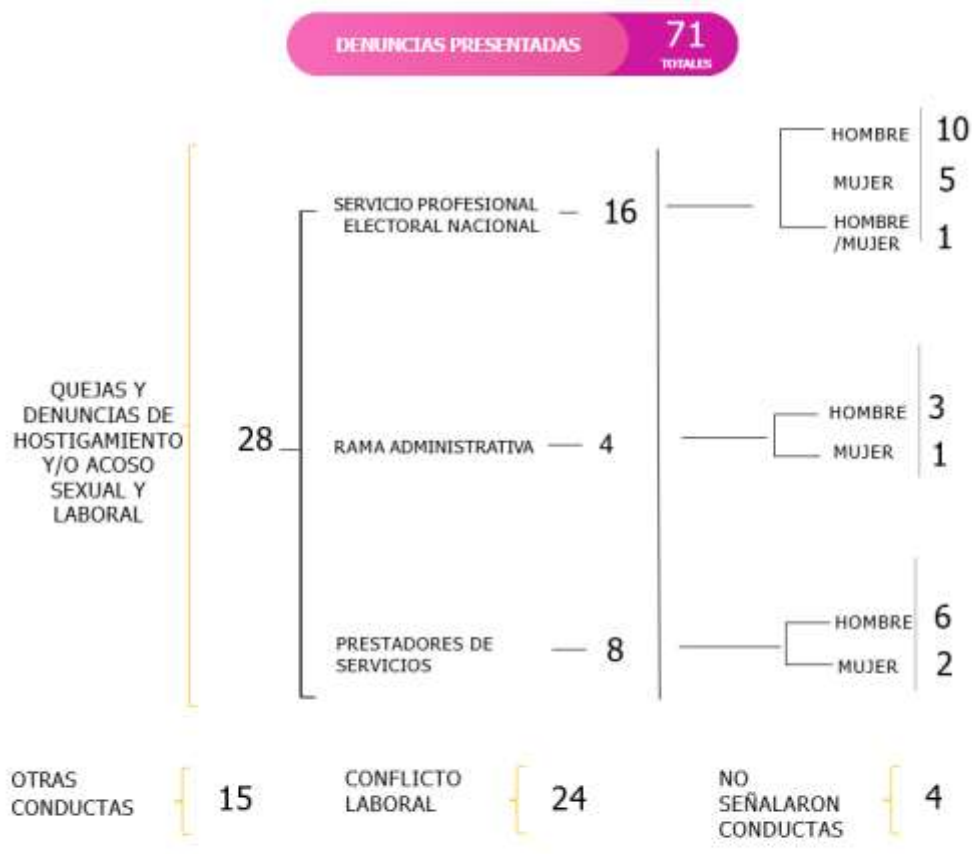
Al inicio del periodo se encontraban en trámite 46 asuntos de temas HASL, más **39** que se recibieron, suman un total de **67 asuntos HASL tramitados** en el periodo; de estos se concluyeron 30 de los cuales 4 fueron por autos de archivo, 3 por no inicio, y 16 resueltos en el fondo, 8 asuntos concluidos en conciliación por acuerdos, por lo que se concluye el periodo con 44 denuncias en trámite.

Respecto a las **28 denuncias recibidas en el periodo que se reporta relacionadas con conductas HASL**, 16 se presentaron en contra de hombres y mujeres miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (en adelante, "MSPEN"); 4 denuncias se presentaron en contra de miembros de la Rama Administrativa, dentro de las cuales se denunció a 3 hombres y a una mujer; 8 en contra de prestadores de servicios profesionales.



INFORME DE LOS ASUNTOS RECIBIDOS EN LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS HASL

AL 31 DE MAYO DE 2023 SE RECIBIERON 71 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 28 asuntos por conductas HASL ingresados, 15 se refieren a acoso u hostigamiento laboral; 6 se refieren a acoso u hostigamiento sexual, y 7 por ambas conductas (acoso sexual y laboral).

HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	15	ARCHIVO	1
		TRÁMITE	14
HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL	6	ARCHIVO	1
		TRÁMITE	5
HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y LABORAL	7	ARCHIVO	1
		TRÁMITE	6

En el periodo que se reporta se presentaron 11¹ quejas y denuncias **por parte de prestadores de servicios**, de las cuales 4 fueron referidas por hostigamiento sexual, 4 por hostigamiento laboral, 3 por acoso u hostigamiento sexual y laboral, 8 por conflicto laboral, 3 por otras conductas posiblemente infractoras.

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 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 o 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 1 se advirtieron elementos constitutivos de hostigamiento laboral, sin embargo, en dicho asunto no se inició procedimiento de conciliación toda vez que la parte denunciante ya no labora en el Instituto.

En el caso referido, se encontraban involucradas 1 mujer miembro del SPEN, 1 mujer de la rama administrativa.

¹ De las 11 quejas, 1 fue remitida a Conciliación, Investigación y Atención Integral, 1 a Investigación y Atención Integral y 1 a investigación y 8 se encuentran en trámite.

CONCILIACIÓN

1
TOTAL

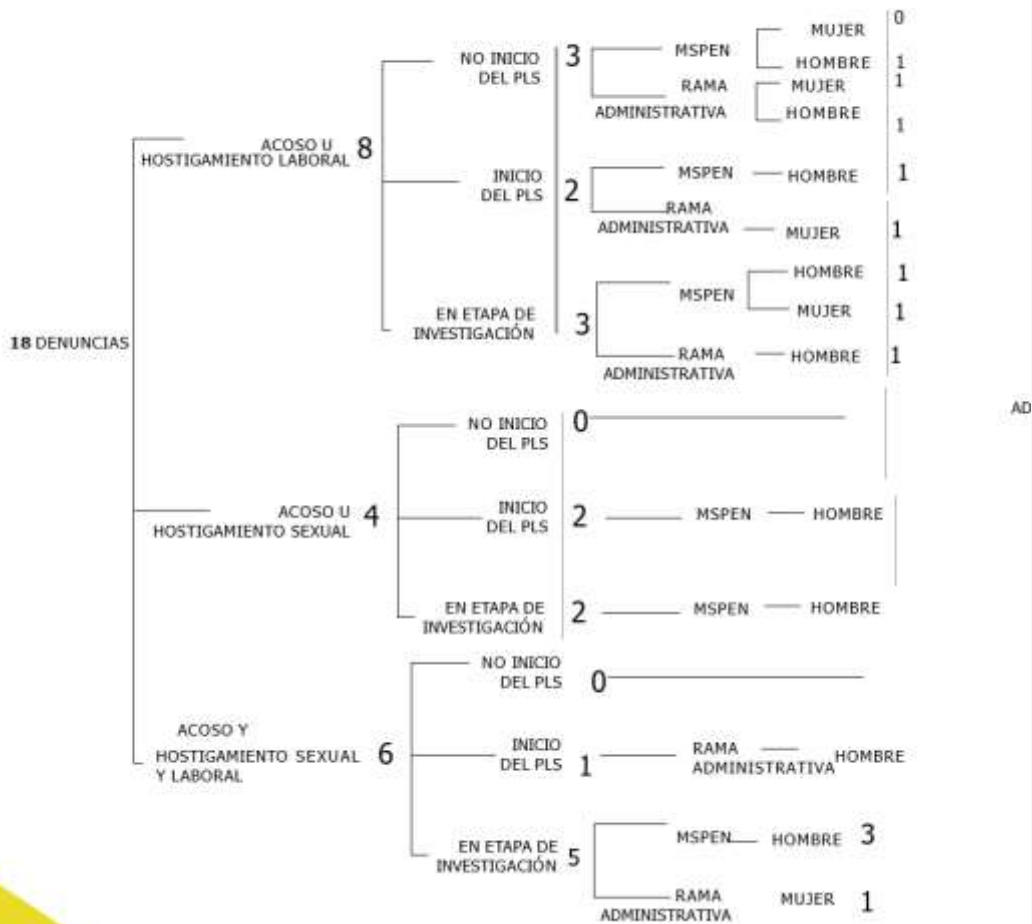
CON ACUERDO	1	— MSPEN	—————	MUJER	1
		— ADMINISTRATIVA	—————	MUJER	1

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

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 10, y se recibieron en el mismo 8 asuntos, por lo que en el periodo se investigaron hechos sobre **18** asuntos, de los cuales se determinó en 3 el no inicio del procedimiento laboral sancionador de éstos (1 en contra de un hombre miembro del MSPEN, 1 en contra de un hombre de la rama administrativa y 1 en contra de una mujer de la rama administrativa). Asimismo, se determinaron 5 inicios del procedimiento laboral sancionador por hostigamiento o acoso laboral, 1 en contra de un hombre la rama administrativa, 1 en contra de una mujer de la rama administrativa y 3 en contra de hombres del SPEN.

En tal sentido al cierre del periodo que se reporta, se encuentran en etapa de investigación **10** denuncias por conductas HASL, de las cuales 3 son por conductas referidas como hostigamiento y acoso laboral, 2 son por hostigamiento y acoso sexual y 5 son por hostigamiento y acoso sexual y laboral.

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



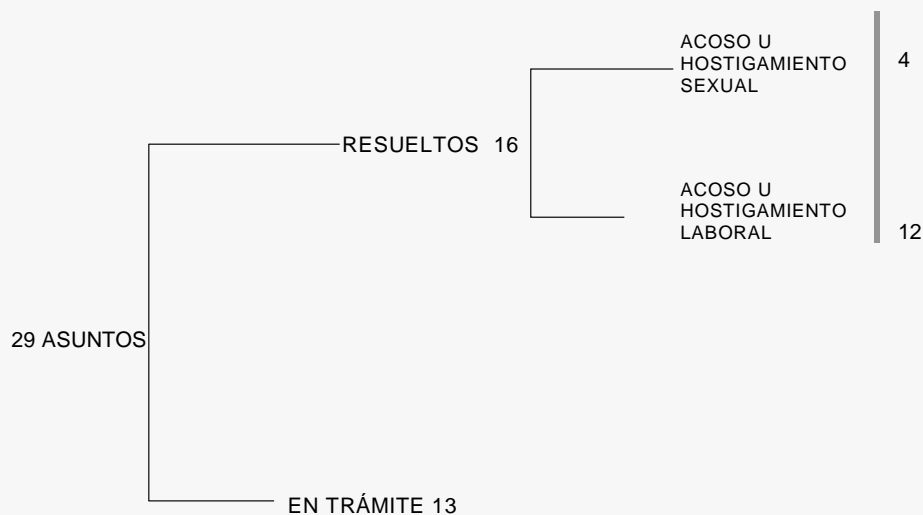
Finalmente, si se determina el inicio del procedimiento laboral sancionador, se emplaza a las partes y se remite el asunto al área de sustanciación, quien recibe la contestación por parte de la persona denunciada, admite y desahoga pruebas, da término para recibir alegatos y elabora el proyecto de resolución.

Al iniciar el periodo que se reporta, se encontraban en sustanciación 24 asuntos HASL, asimismo, se turnaron 5 asuntos nuevos, los cuales suman 29 asuntos en trámite, de los cuales 19 fueron iniciados por hostigamiento y/o acoso laboral y 10 restantes se iniciaron por hostigamiento y/o acoso sexual.

De esos 29 expedientes se resolvieron 16, 12 de ellos fueron asuntos relacionados con hostigamiento o acoso laboral y los 4 restantes son expedientes de hostigamiento sexual; por lo anterior, a la fecha de cierre del periodo se encuentran en etapa de sustanciación 13 asuntos

ASUNTOS
TRAMITADOS EN
SUSTANCIACIÓN

29
TOTALES



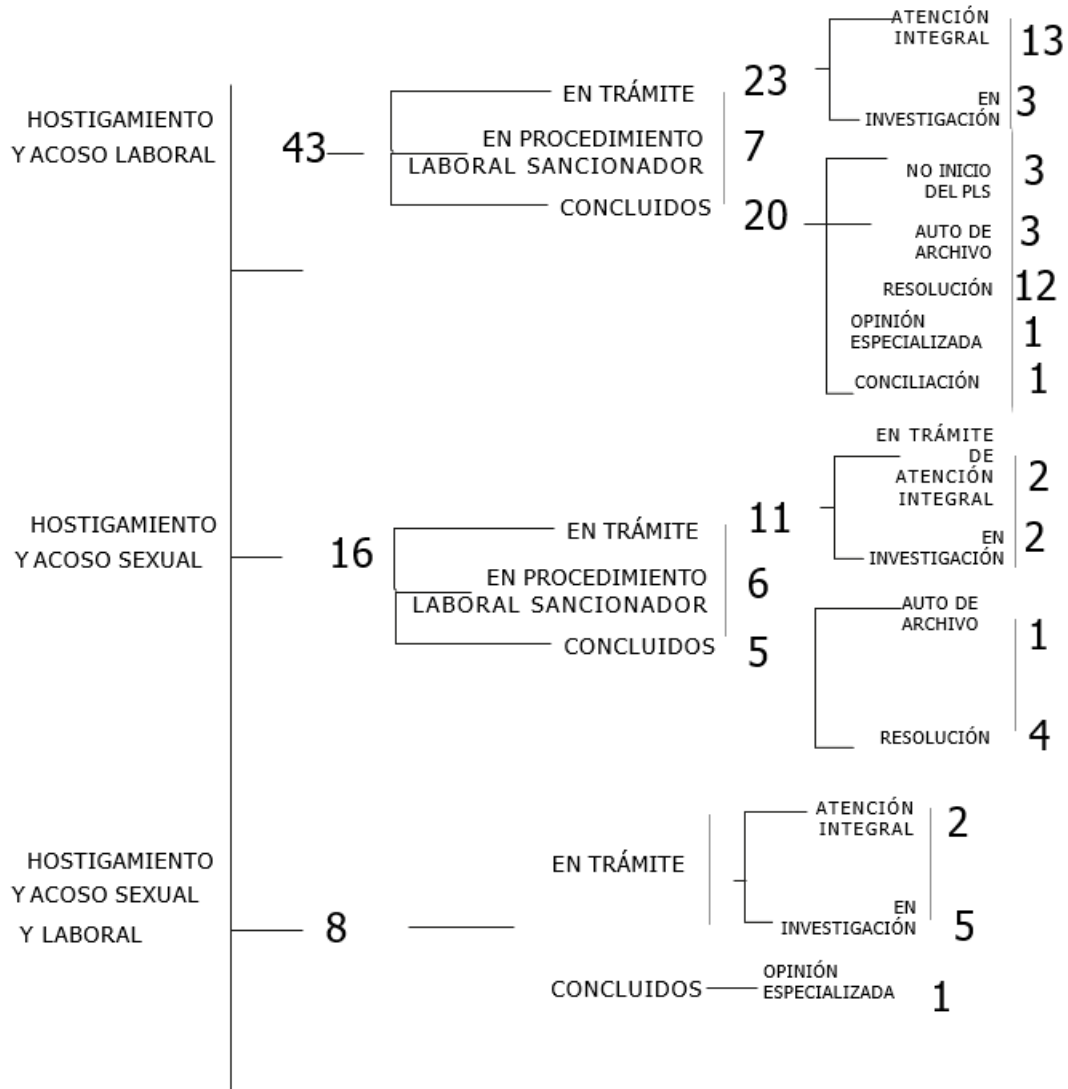
Total, de asuntos tramitados en el periodo

De los 67 asuntos HASL tramitados en el periodo:

- Se reportan 43 de **hostigamiento y/o acoso laboral**, de los cuales 23 se encuentran en trámite, esto es, 13 en análisis por atención integral, 3 en investigación, 7 se encuentran en instrucción del procedimiento laboral sancionador. Respecto a los concluidos durante el periodo son 20 asuntos, de los cuales 1 corresponde a conciliación, 3 corresponden a no inicios, 1 opinión especializada, 3 en los que se dictaron autos de archivo y 12 se concluyeron por resolución.
- Ahora bien, 16 asuntos reportados corresponden a **hostigamiento y/o acoso sexual**, de los cuales se encuentran en trámite 11 asuntos, esto es, 3 se encuentran en estudio en atención integral, 2 en etapa de investigación, 6 se encuentran en instrucción, y 5 fueron concluidos, de ellos 1 se archivó por falta de interés de la parte denunciante, y 4 por resolución.
- Adicional a lo anterior, hay 8 denuncias asociadas a **conductas sexuales y laborales**, de los cuales 2 se encuentran en estudio en atención integral y 5 se encuentran en investigación y se concluyó 1 opinión especializada.

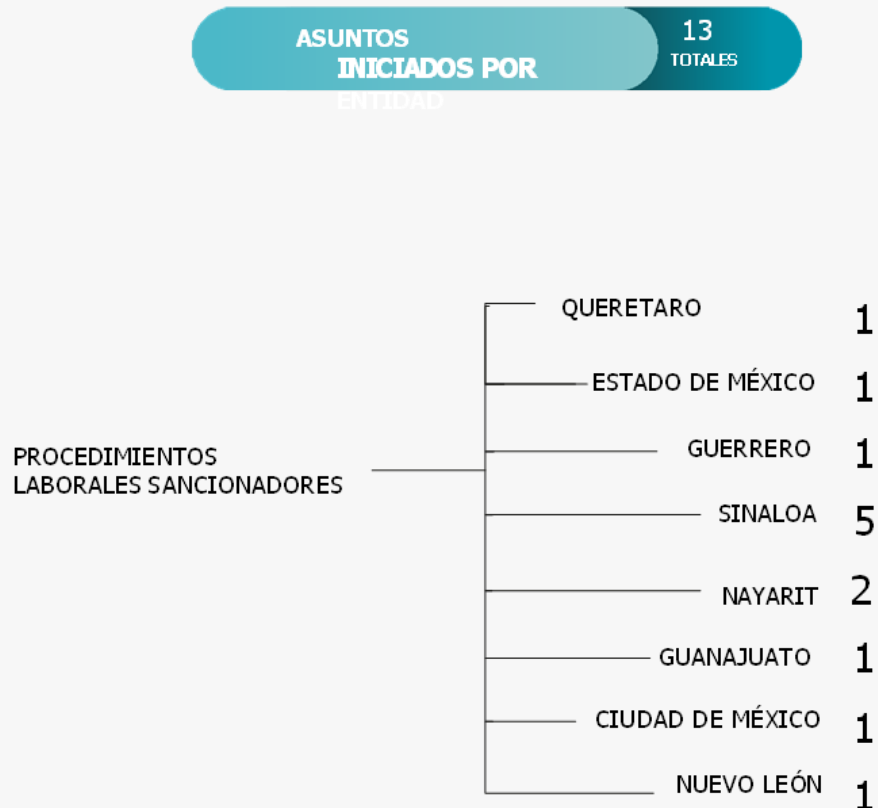
ESTADO PROCESAL
DENUNCIAS HASL

67
TOTALES



Procedimientos laborales sancionadores en sustanciación por entidad

Del desagregado de los procedimientos laborales sancionadores en sustanciación en el periodo reportado por entidad, corresponden 1 a Querétaro, 1 al Estado de México, 1 a Guerrero, 5 a Sinaloa, 2 a Nayarit, 1 Guanajuato, 1 Ciudad de México y 1 a Nuevo León.



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, la Dirección Jurídica dictó 3 resoluciones en las que acreditó conductas constitutivas de hostigamiento sexual y se determinó como sanción la destitución de las personas denunciadas quienes eran MSPEN

ASUNTOS EN QUE SE IMPUSO
COMO SANCIÓN LA DESTITUCIÓN

3

RESOLUCIONES

PERSONA FUNCIONARIA DESTITUIDA	SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL	3
	RAMA ADMINISTRATIVA	0
CONDUCTA ACREDITADA	ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL	0
	ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL	3
	MIXTA	0
ADSCRIPCIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE	OFICINAS CENTRALES	0
	JUNTAS LOCALES ESTATALES	1
	JUNTA DISTRITALES	2

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 se dictó 1 medida cautelar en favor de una mujer donde como probable conducta infractora se relaciona con Acoso u hostigamiento sexual

Crterios adoptados por el TEPJF que confirman la aplicación del protocolo

En el periodo que se reporta no se tramitaron ni resolvieron juicios o recursos ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación que confirmaran la aplicación del Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

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, 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 Guanajuato y San Luis Potosí 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.

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

- Guanajuato: 65 aproximadamente
- San Luis Potosí: 66 personas
- Siendo un total de 131 personas atendidas en el periodo que se informa.