# CONSEJO GENERAL

## ACUERDO: CG/031/2023

## POR EL CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA DISCRIMINACIÓN, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL, ASÍ COMO DE LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE YUCATÁN

## GLOSARIO

**CPEUM:** *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*
**CPEY:** *Constitución Política del Estado de Yucatán.*
**ESTATUTO**. *Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa*
**INE:** *Instituto Nacional Electoral.*
**INSTITUTO:** *Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.*
**LGIPE:** *Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.*
**LIPEEY:** *Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Yucatán.*
**OPL:** *Organismo Público Local.*
**SIVOPLE:** *Sistema de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales*

## SUMARIO

Se aprueba el Protocolo para prevenir, atender y sancionar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como de la atención de conflictos laborales del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán, en los términos del documento anexo que forma parte integral del presente Acuerdo.

## ANTECEDENTES

I. **Reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.** El ocho de julio de dos mil veinte, por Acuerdo INE/CG162/2020, el Consejo General del INE aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa emitido a través del Acuerdo INE/CG909/2015.

II. **Disposiciones del Estatuto reformado a los OPLE, para emitir normativa**. De la interpretación armoniosa de artículos 461, 462, 463, y 468 primer párrafo del Estatuto, se advierte que cada OPLE debía emitir su normativa respecto a la sustanciación y resolución de los procedimientos laboral sancionador, el recurso de inconformidad, así como en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, aplicables a su personal los cuales debían ajustarse a las reglas establecidas en el Libro Cuarto del mencionado Estatuto.

III. **Obligación en desarrollar normativa interna**. En términos de lo previsto por los artículos 462 y 464 segundo párrafo del Estatuto, en concordancia con el punto de acuerdo Cuarto del Acuerdo INE/JGE160/2020 y el Transitorio Tercero de los Lineamientos generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales, los OPLE, debían desarrollar su normativa interna para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como para la sustanciación y resolución

del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, en un lapso de 30 días con posterioridad a la vigencia de mencionados lineamientos.

IV. **Aprobación de los Lineamientos.** Por Acuerdo C.G.-115/2021 de fecha treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, el Consejo General del Instituto, aprobó los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

V. **Instrucción a la Unidad de igualdad de género y no discriminación (antes Oficina de igualdad de género y no discriminación).** Los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán, entraron en vigor dentro de los ocho meses siguientes a su aprobación, estableciendo en su artículo transitorio quinto lo siguiente:

> *"**QUINTO.** Se instruye a la Oficina de igualdad de género y no discriminación para que, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de estos lineamientos, presente a la Comisión de Paridad de Género e igualdad de los Derechos Político Electorales de este Instituto un proyecto de reforma al Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral de este órgano electoral."*

VI. **De la presentación del proyecto de reforma al Protocolo.** El veintiocho de abril de dos mil veintitrés, en sesión de la Comisión de Paridad de Género e Igualdad de los Derechos Político Electorales de este Instituto, fue presentado el proyecto de reforma al Protocolo para prevenir, atender y sancionar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como de la atención de conflictos laborales del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

VII. **Turno a la Presidencia.** El ocho de mayo de dos mil veintitrés, la Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Secretaria Técnica de la Comisión de Paridad de Género e igualdad de los Derechos Político Electorales, por oficio C.P.G.I.D.P.E.-15/2023, del ocho de mayo de dos mil veintitrés, informó al Consejero Presidente de este Instituto, que en sesión de la Comisión de Paridad de Género e Igualdad de los Derechos Político Electorales de este Instituto, del veintiocho de abril de dos mil veintitrés, fue presentado el proyecto de reforma al Protocolo para prevenir, atender y sancionar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como de la atención de conflictos laborales del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán; adjuntando el mismo, para conocimiento y efectos conducentes.

## CONSIDERACIONES

### I. COMPETENCIA

A) El artículo 98, numeral 1 de la *LGIPE*, dota de competencia al Consejo General de este Instituto, al establecer que los OPL están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios. Gozarán de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, en los términos previstos en la CPEUM, la LGIPE, las constituciones y leyes locales. Serán profesionales en su desempeño. Se regirán por los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad.

B) En concordancia, con el artículo110 de la LIPEEY, el cual establece que, el Consejo General es el órgano superior de dirección, responsable del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias en materia electoral y de la observancia de los principios dispuestos en dicha Ley y en todas las actividades del Instituto.

## II. FUNDAMENTO

### A) ATRIBUCIONES DEL CONSEJO GENERAL

1. El artículo 123, fracciones I, II, VII, y LVI de la *LIPEEY,* señalan que entre las atribuciones y obligaciones que tiene el Consejo General se encuentran: vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y las demás leyes aplicables; aplicar las disposiciones generales, reglas, lineamientos, criterios y formatos que, en ejercicio de las facultades que le confiere la *CPEUM*, las leyes generales de la materia, la *CPEY*, la *LIPEEY*, y las demás que le establezca el INE; dictar los reglamentos, lineamientos y acuerdos necesarios para hacer efectivas sus atribuciones y las disposiciones de la *LIPEEY*; emitir los acuerdos necesarios, para el correcto desarrollo de las actividades del Instituto cuando exista discrepancia o para una correcta vinculación con las funciones del INE.

### B) DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA DISCRIMINACIÓN, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL, ASÍ COMO DE LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE YUCATÁN

1. El artículo 1°, último párrafo de la CPEUM, en concordancia con el artículo 2, tercer párrafo de la CPEY, señalan en términos generales que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

2. En materia de Derechos Humanos, México es parte, entre otros, de los siguientes tratados y convenciones internacionales en materia de igualdad de derechos entre la mujer y el hombre y no discriminación hacia la mujer:

   - *Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José).*
   - *Pacto Internacional de los Derechos civiles y políticos.*
   - *Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.*
   - *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*
   - *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará).*

3. La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,* en su Título II, Capítulo II, relativo a la violencia laboral y docente, define en su artículo 13, el hostigamiento y el acoso sexual; además de establecer, en el artículo 15, las acciones que se deben realizar, en su caso.

4. La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en su artículo 34, fracciones VI y XII, determina que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones: financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres,

así como, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

5. La *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán*, de conformidad con su artículo 1°, tiene como objeto, garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de la regulación de los principios de actuación y mecanismos de coordinación entre las autoridades y las medidas de atención a la víctima.

   Además, en su artículo 3, establece que la aplicación de esta ley corresponde a las autoridades estatales y municipales relacionadas con la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

6. La *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán*, de conformidad con su artículo 1°, tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres, a través de la regulación de los instrumentos, las autoridades, los mecanismos de coordinación interinstitucional y la política estatal en la materia y la eliminación de toda forma de discriminación directa o indirecta basada en el sexo.

   Además, en su artículo 3, establece que la aplicación de esta ley corresponde, en el ámbito de sus respectivas competencias, al Gobierno del estado y a los ayuntamientos, por conducto de sus dependencias y entidades.

7. El *Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del INE*, en su artículo 7, señala que el mencionado Instituto promoverá que su personal y el de los OPL realicen su función bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de los grupos discriminados, incluidos los adultos mayores.

   Lo anterior tiene concordancia con lo establecido en el artículo 3 del Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán; que señala que el Instituto promoverá entre su personal los valores de la cultura democrática, la equidad laboral, la no discriminación y la profesionalización del servicio público; así como los principios que rigen la función electoral, igualdad, independencia, imparcialidad, objetividad, certeza y profesionalización.

8. El *Código de Ética del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán*, en su artículo 2, señala que tiene como objeto guiar la conducta y acciones de las personas servidoras públicas pertenecientes a este órgano electoral estableciendo los lineamientos, directrices, principios y virtudes que deben observarse y/o exhibirse en el ejercicio de sus funciones.

9. Por su parte, el Código de Conducta del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán, tiene como objetivo ser una guía práctica que oriente e impulse a cada persona servidora pública que integra el Instituto a cumplir con el compromiso Institucional y en estricto apego a la normatividad aplicable para actuar con responsabilidad, transparencia y respeto, buscando con ello, mejorar el actuar y la calidad del servicio público.

10. El artículo 4 del *Reglamento para el funcionamiento de las Comisiones del Consejo General* de este Instituto señala que las Comisiones son instancias colegiadas encargadas de estudiar,

examinar, opinar, deliberar, proponer y dictaminar en los asuntos relacionados con las atribuciones del Consejo General y las propias.

**11.** El artículo 10 del *Reglamento para el funcionamiento de las Comisiones del Consejo General* de este Instituto, señala en el apartado de funciones de la COMISIÓN DE PARIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE LOS DERECHOS POLÍTICO ELECTORALES, las que competen a la misma, de entre las que destacan: *Impulsar la perspectiva de género e inclusión en la cultura institucional del Instituto; así como la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres, hombres y grupos vulnerables en las diferentes áreas o direcciones que integran el instituto.*

## III. MOTIVACIÓN

El presente acuerdo tiene su base en la *CPEUM*, así como por diversos tratados y convenciones internacionales de los cuales México es parte, que promueven la igualdad de derechos y la no discriminación. Además, se busca a través de la emisión de un protocolo alinear la actuación de las y los servidores electorales, con los valores éticos y de respeto a los derechos humanos que rigen el funcionamiento del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

Este protocolo, se basa en la necesidad de crear un entorno laboral seguro y respetuoso, donde todas las personas que trabajan en el Instituto puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a sufrir actos de discriminación, hostigamiento, acoso sexual o laboral. Esta medida busca promover la convivencia pacífica y colaborativa entre los colaboradores, en línea con los principios de igualdad y respeto. Además, demuestra el compromiso del Instituto con la implementación de medidas concretas para cumplir con estas obligaciones internacionales y garantizar la protección de los derechos de todas las personas, independientemente de su género u otras características.

Asimismo, se busca prevenir y erradicar cualquier forma de violencia laboral, incluyendo la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual y laboral. Al establecer pautas claras para identificar, prevenir y abordar estas situaciones, el Instituto demuestra su intención de crear un entorno laboral que promueva el respeto mutuo y la dignidad de todos los colaboradores.

De igual manera, se encamina a promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el respeto a la diversidad y la inclusión de grupos vulnerables. Al crear un ambiente de trabajo donde se respetan todas las identidades y se evita cualquier forma de discriminación, el Instituto contribuye a la construcción de una cultura organizacional basada en valores de equidad y justicia.

Por otra parte, a través del protocolo se establecen procedimientos claros para la atención de casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como para la gestión de conflictos laborales. Esto garantiza una respuesta rápida y efectiva a cualquier situación que pueda surgir, asegurando la protección de las personas afectadas y la aplicación de medidas adecuadas de sanción y corrección.

Por último, al existir la posibilidad de diferentes situaciones que pueden constituir actos de violencia laboral, en sus vertientes de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral; es importante que este instituto, cuente con instrumentos que garanticen el derecho a una vida libre de violencia laboral tanto para las mujeres como para los hombres, que laboran en este Órgano Electoral.

Por todo lo anterior, se considera viable la emisión del "*Protocolo para prevenir, atender y sancionar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como de la atención de conflictos laborales del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán*", como una herramienta para

asegurar un ambiente laboral respetuoso, igualitario y libre de violencia, en cumplimiento de los principios legales, éticos y de derechos humanos que guían la actuación del Instituto.

Por lo fundado y motivado, se:

**ACUERDA**

**PRIMERO.** Se aprueba el "*Protocolo para prevenir, atender y sancionar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como de la atención de conflictos laborales del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán*"; el cual entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo General de este Instituto. El Protocolo de referencia que se adjunta al presente Acuerdo formando parte integral del mismo.

**SEGUNDO.** Se abroga el "*Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán*", aprobado mediante acuerdo número C.G.-018/2019 de fecha el tres de septiembre de dos mil diecinueve.

**TERCERO.** Se instruye a la Unidad de igualdad de género y no discriminación del Instituto para que difunda entre las y los servidores públicos del Instituto el Protocolo aprobado.

**CUARTO.** Remítase por medio electrónico copia del presente Acuerdo a las y los integrantes del Consejo General, para conocimiento y vigilancia de su debido cumplimiento.

**QUINTO.** Remítase copia del presente Acuerdo a las y los integrantes de la Junta General Ejecutiva, para su debido conocimiento y cumplimiento en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

**SEXTO.** Comuníquese el presente Acuerdo al Instituto Nacional Electoral, a través de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, por medio electrónico mediante el sistema SIVOPLE.

**SÉPTIMO.** Publíquese el presente Acuerdo en los Estrados del Instituto y en el portal institucional ***www.iepac.mx***, para su difusión.

Este Acuerdo fue aprobado en Sesión Ordinaria del Consejo General celebrada de manera presencial hibrida el día treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés, por unanimidad de votos de las C.C. Consejeras y los Consejeros Electorales, Licenciado Jorge Antonio Vallejo Buenfil, Maestra Delta Alejandra Pacheco Puente, Maestra María del Mar Trejo Pérez, Maestra Alicia del Pilar Lugo Medina, Maestro Alberto Rivas Mendoza, Maestro Roberto Ruz Sahrur y el Consejero Presidente, Maestro Moisés Bates Aguilar.

**MTRO. MOISÉS BATES AGUILAR**
**CONSEJERO PRESIDENTE**

**MTRO. ENRIQUE DE JESUS UC IBARRA**
**SECRETARIO EJECUTIVO**

## Tabla de contenido


I. MARCO JURÍDICO ..... 2

A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ..... 2

B) Instrumentos Internacionales. ..... 3

C) Leyes Generales o Normativa Nacional. ..... 5

D) Legislación Local. ..... 7

E) Normativa Institucional. ..... 8

II. MARCO CONCEPTUAL ..... 9

A) Conceptos Básicos. ..... 10

B) Técnicas que se pueden aplicar de forma individual para prevenir o resolver un conflicto. ..... 11

C) Técnicas que se pueden utilizar cuando el conflicto no se puede resolver de forma individual entre las partes. ..... 12

D) Componentes de un trato discriminatorio ..... 13

E) Tipos y modalidades de la discriminación ..... 14

F) Revisión de la causa de la discriminación ..... 14

G) Algunas distinciones entre conflicto, discriminación y violencia ..... 16

H) Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral ..... 20

I) Acoso laboral en el ámbito laboral ..... 21

J) Obligación de prevenir ..... 21

K) Obligación de atender ..... 23

III. PROCEDIMIENTOS ..... 23

A) DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN ..... 24

B) PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN ..... 27

C) PROCEDIMIENTO SANCIONADOR ..... 30

D) RECURSO DE INCONFORMIDAD ..... 33

E) DE LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS POR PARTE DE LAS AUTORIDADES ..... 33

F) MEDIDAS CAUTELARES Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN ..... 38

G) SANCIONES Y MEDIDAS DE REPARACIÓN ..... 41

H) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO A CASOS ..... 43

**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA DISCRIMINACIÓN, EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL, ASÍ COMO DE LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE YUCATÁN.**

El presente Protocolo establece pautas generales para la prevención, atención y sanción de cualquier caso de violencia o discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presente en el ámbito laboral. Asimismo, parte del análisis por parte del Comité de Seguimiento a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán, analizando los procedimientos laborales existentes, las áreas de oportunidad a mejorar así como los mecanismos idóneos para la atención de casos de violencia o discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presente en el ámbito laboral, ampliando en ese sentido los alcances del mismo.

A través de su debido cumplimiento y aplicación se busca contribuir a la erradicación de esos problemas sin distinción de género. Reafirmando en ese sentido el compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas; a través de mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima ya sea una violación de naturaleza administrativa, laboral o penal; con acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.

## I. MARCO JURÍDICO

Para el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán, es sumamente importante contar con instrumentos que garanticen el derecho a una vida libre de violencia laboral tanto de mujeres como de hombres.

En el presente apartado se delimitará el marco jurídico aplicable para prevenir los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que pudieran presentarse en este Instituto Electoral.

### A) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el marco jurídico nacional los ordenamientos van encaminados a la prevención y/o sanción de los actos de violencia ejercidos contra las mujeres u hombres que sean víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Empezaremos destacando que nuestra Carta Magna en su artículo 1º establece que, en México todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internaciones de los que México sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

De igual manera destaca que las autoridades, de acuerdo al ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Igualmente manifiesta que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Conforme al artículo 4 y 5 Constitucional, se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley, además del reconocimiento de la libertad de las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.
Al respecto y de acuerdo al texto constitucional toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 123.

Por último, es preciso recordar que el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que, además, de la Constitución y las leyes del Congreso de la Unión, los Tratados Internacionales que México ha suscrito serán considerados Ley Suprema, por lo cual este Protocolo encuentra parte de su fundamento jurídico en diversos instrumentos internacionales, además de las leyes generales y locales que se han emitido al respecto, tal y como se expondrá a continuación.

## B) Instrumentos Internacionales.

**1. Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos, (Pacto De San José).** [1]
Esta Convención obliga a los Estados firmantes que se comprometan a respetar los derechos humanos y libertades reconocidos en esta; y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de

[1]Dicho instrumento internacional fue ratificado por México el 03 de febrero de 1981.

raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Se manifiesta el derecho a la integridad personal, es decir, que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Así también, esta Convención garantiza el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable.

Y recalca el respeto a la honra y reconocimiento de la dignidad humana de cada individuo.

**2. Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.**

Compromete a los Estados parte a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el ejercicio de todos los derechos civiles y políticos.

Al respecto señala que queda prohibida toda discriminación con motivos de raza, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, y garantizará a las personales protección igual y efectiva contra cualquier discriminación.

**3. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.** [2]

Con este instrumento se busca la aplicación de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar todo tipo de manifestaciones o actos discriminatorios. Asimismo, se obliga a los miembros de este, a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

**4. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).**[3]

La convención tiene como fin suprimir la discriminación hacia la mujer en todas sus formas y manifestaciones.

Este instrumento destaca la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

---

[2]Convenio ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

[3] Convención ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981.

Los Estados partes tomaran las medidas apropiadas, incluso las de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

Con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, los Estados que son parte de esta Convención, deberán tomar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

### 5. Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará).[4]

Es el primer documento internacional que manifiesta el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia, y convencidos de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación es todas las esferas de la vida.

Así como se le reconoce a la mujer el derecho de goce, ejercicio y protección de todos sus derechos humanos, que entre otros comprenden el derecho a la igualdad y protección ante la ley y de la ley; además reconoce el ejercicio libre y pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

## C) Leyes Generales o Normativa Nacional.

### 1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Esta Ley tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Tiene como principios rectores para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humano, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

[4]Dicha convención fue ratificada por México el 12 de noviembre de 1988.

Reconoce la violencia laboral y docente como un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertar y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. [5]

Todas las medidas que nazcan de esta Ley deberán garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

**2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Esta Ley regula y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en sexo.

En su Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres establece las acciones para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, así como el establecimiento de instrumentos para la aplicación de dicha Política.

**3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Este instrumento jurídico tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Teniendo como compromiso institucional el combatir todas las formas de discriminación y violencia laboral, es de destacar que en esta ley se establece de forma amplia el concepto de Discriminación en su artículo 1 fracción III en los términos siguientes: "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes

[5]Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia".

**4. Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.**

Como es sabido a raíz de la reforma político-electoral del año 2014, se crean los Organismos Públicos Locales integrando a su estructura a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, en el Estatuto se establecen los principios bajo los cuales ejercerán sus funciones las personas que integran del Servicio, como lo son la no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de los grupos discriminados, incluidos los adultos mayores.

Asimismo, hace referencia a las reglas generales respecto a la conciliación de conflictos laborales, del procedimiento laboral sancionador y a su recurso de inconformidad, para el Personal del Servicio Profesional Electoral en los OPLE, dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias a los miembros que incumplan con las obligaciones y prohibiciones a su cargo e infrinjan las normas previstas en la Ley, Estatuto y demás normativa aplicable, remitiendo con ello a la normatividad aprobada por el Instituto correspondiente, en los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

## D) Legislación Local.

**1. Constitución Política del Estado de Yucatán**

En el ámbito local, la Constitución recalca el respeto a los derechos humanos y la obligación de las autoridades y organismos autónomos de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas. Así como la prohibición de todo tipo de discriminación.

**2. Código Penal del Estado de Yucatán.**

En la normativa penal local se encuentran tipificados los delitos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual.

En el caso de Hostigamiento sexual, señala que en caso de que el hostigador fuera servidor público además de la sanción correspondiente será destituido del cargo e inhabilitado para ocupar cualquier otro cargo público por un período de uno hasta por cinco años. Es importante destacar que en nuestra ley penal local, "a quien con fines lascivos o sexuales

asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá prisión de tres a seis años o de doscientos a quinientos días-multa y de cien a quinientos días de trabajo en favor de la comunidad." En el caso del Acoso Sexual, se impondrá pena de dos a cuatro años de prisión y de cien a quinientos días-multa a quien incurra en los supuestos establecidos en el artículo 308 bis de dicho ordenamiento. Estos delitos serán perseguidos a petición de la parte interesada.

3. **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.**

Esta Ley estatal tiene como objeto garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de la regulación de los principios de actuación y mecanismos de coordinación entre las autoridades y las medidas de atención a la víctima.

La aplicación de la Ley corresponde a las autoridades estatales y municipales, quienes deberán crear y ejecutar políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.

4. **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.**

La Ley estatal tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres, a través de la regulación de los instrumentos, las autoridades, los mecanismos de coordinación interinstitucional y la política estatal en la materia y la eliminación de toda forma de discriminación directa o indirecta basada en el sexo; su aplicación corresponde, en el ámbito de sus respectivas competencias, al Gobierno del Estado, ayuntamientos, por conducto de sus dependencias y entidades.

A través del Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Yucatán, promueven y fomentan las condiciones que posibiliten la no discriminación y la igualdad sustantiva y de género tanto en mujeres y hombres, a través de la creación de políticas públicas que promuevan la igualdad.

## E) Normativa Institucional.

1. **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán**

Estos Lineamientos tienen como objetivo general regular la conciliación de conflictos laborales, el procedimiento laboral sancionador, la atención a casos de hostigamiento y acoso laboral y el recurso de inconformidad. Para lo cual regulan de igual forma, de manera homogénea las disposiciones contenidas en el Libro Quinto del Estatuto del Servicio

Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa con la normatividad interna del Instituto en la materia.

2. **Código de Ética del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.**
Dicho instrumento normativo institucional tiene como objeto guiar la conducta y acciones de las personas servidoras públicas pertenecientes al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán estableciendo los lineamientos, directrices, principios y virtudes que deben observarse y/o exhibirse en el ejercicio de sus funciones.

De igual manera, señala los valores que las y los servidores públicos del instituto deberán internalizar como propios para el ejercicio de sus funciones correspondientes, que son: interés público, respeto, respecto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación equidad de Género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo.

3. **Código de Conducta del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.**
Dicho código revisado por el Órgano Interno de Control y aprobado por el Consejo General del Instituto, tiene como objetivo ser una guía práctica que oriente e impulse a cada persona servidora pública del IEPAC, cumplir con el compromiso institucional y en estricto apego a la normatividad aplicable para actuar con responsabilidad, transparencia y respeto.

Además, por medio de este instrumento las y los servidores públicos aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidos en Código de Ética para las personas servidoras públicas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

4. **Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.**
El Estatuto tiene como objeto regular el desarrollo, funcionamiento, profesionalización, evaluación y desempeño óptimo del personal de la rama administrativa y temporal del IEPAC en total apego a los principios rectores de la función electoral y los del propio Instituto.

Establece la obligación al IEPAC de promover entre el personal los valores de la cultura democrática, la equidad laboral, la no discriminación y la profesionalización del servicio público.

## II. MARCO CONCEPTUAL

Es importante que las personas que laboran en el Instituto cuenten con las herramientas indispensables para identificar y distinguir situaciones de

discriminación y/o violencia en el ámbito laboral, de aquellas que surgen de relaciones interpersonales en el espacio laboral.

Considerando la importancia de un actuar previo es que se debe prevenir, es decir el tomar precauciones o medidas por adelantado para evitar un daño, un riesgo o un peligro.

En este sentido, las autoridades designadas a dar trámite a los distintos mecanismos para prevenir estos conflictos, deben identificar con precisión las características propias de cada una de las situaciones, pues, en un alto porcentaje es probable que los asuntos que llegaren a surgir, no puedan ser prevenidos o atendidos en igual forma.

## A) Conceptos Básicos.

| Concepto | Definición |
|---|---|
| **Conflicto** | Oposición de intereses entre dos o más partes.[6] |
| **Discriminación** | Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. |
| **Violencia** | Es un comportamiento que -por acción u omisión- causa daño. Se ejecuta en contra de la voluntad de la víctima, o habiendo obtenido su voluntad con engaños o manipulaciones. Tiene como objetivo central dominar, someter o controlar a la persona |

[6] Definición propia con apoyo en fuentes analizadas

| | |
|---|---|
| | que la recibe. Está ligada a todo un proceso de intencionalidad, premeditación y conciencia, ya sea de quien la ejerce o de la sociedad que lo sustenta. Es decir, es una acción con intencionalidad dirigida hacia algo o alguien y siempre tiene la intención de dañar o conseguir algo por la fuerza.[7] |
| **Discriminación por condición social** | Es el trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social. Es la actitud de quienes defienden la discriminación por motivos de pertenencia a otra clase social. |

## B) Técnicas que se pueden aplicar de forma individual para prevenir o resolver un conflicto.

| TÉCNICA | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| Despersonalizar | Para solucionar un problema, es necesario buscar sus causas, procurando no imponer una visión particular de ver o interpretar el mismo, así como, sin prejuzgar a quienes no comparten nuestra visión particular del problema. |
| Comunicación efectiva | *Escuchar activamente*. El primer paso para comunicarse es escuchar de manera empática, poniendo toda la atención a la persona interlocutora, controlando las reacciones emocionales propias y demostrando genuino interés por lo que dice.<br>*Expresarse asertivamente*. Hablar con firmeza y cortesía, en primera persona, cuando sea necesario expresar sus necesidades, ideas y emociones. Buscar siempre tener una actitud propositiva, aun cuando se niegue algo, ofreciendo alternativas a la negativa. |
| Reconocer las necesidades emocionales propias y ajenas | Expresar emociones y manifestar sentimientos. Ante las situaciones de molestia o de conflicto, las personas necesitan expresar y manifestar cómo se |

[7] Definición propia con apoyo en fuentes analizadas

| | |
|---|---|
| | sienten ante cada situación percibida o vivida e incluso cuándo es que se sienten de esa manera. |
| | Validar a las personas. Todas las personas necesitan ser reconocidas en sus méritos, respetadas en su autonomía, sentirse parte de un ambiente seguro y ser tratadas como iguales. El trato que desea para usted también lo debe ofrecer a las demás personas. |

**C) Técnicas que se pueden utilizar cuando el conflicto no se puede resolver de forma individual entre las partes.**

| TÉCNICA | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| Solución de problemas | Junta en persona de las partes en conflicto para identificar el problema y resolverlo en una discusión franca. |
| Metas de orden superior | Fijar una meta común que no se pueda alcanzar sin la cooperación de las partes en conflicto. |
| Ampliación de recursos | Cuando un conflicto es causado por escasez de recursos (dinero, oportunidades de ascender, espacio de oficina), de ser posible, ampliarlos puede ser una solución buena para todos. O en su caso, transparentar el uso y destino del mismo frente a la comunidad. |
| Evasión | Apartarse de los conflictos o suprimirlos. El conflicto es una situación compartida que necesariamente debe ser resuelta, evadirlos no los resuelve de forma asertiva, sin embargo, permite a las personas retirarse e informarse para tomar una mejor decisión en su gestión o resolución |
| Allanamiento | Restar importancia a las diferencias, al tiempo que se subrayan los intereses comunes de las partes en conflicto. |
| Arreglo | Cada parte del conflicto cede algo de valor. |
| Mandato | La administración recurre a su autoridad formal para resolver el conflicto y comunica sus deseos a las partes. |
| Modificar la variable humana | Aplicar las técnicas del cambio conductual, como capacitación en relaciones humanas para alterar las |

| | |
|---|---|
| | actitudes y los comportamientos que causan los conflictos. |
| Modificar las variables estructurales | Cambiar la estructura formal de la organización y los esquemas de relacionarse de las partes en conflicto mediante el cambio en el diseño de los puestos, transferencias, creación de posiciones de coordinación, etcétera. |

(Tabla tomada de Robbins, Stephen P. Comportamiento organizacional. 404.)

Cuando la negociación es parte para la resolución de un conflicto, esta puede ser directa: Entre quienes tienen el conflicto, o a través de terceras personas, por ejemplo, cuando se acude a una autoridad, para tratar de lograr con su intervención una solución.

En el Instituto, se cuenta con los *Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán*, para el caso de que sea necesaria la intervención de alguna autoridad para la solución de un conflicto derivado de un caso de hostigamiento o acoso laboral o sexual.

## D) Componentes de un trato discriminatorio

De conformidad con el artículo 1, fracción II, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, los componentes que caracterizan una conducta o trato discriminatorio son:

| | |
|---|---|
| Se FUNDAMENTA (expresa o tácitamente) en: | • Características de identidad como: Idioma, edad, sexo, género, orientación sexual, color de piel, origen cultural o étnico, etc. (también conocidas como categorías sospechosas).<br>• O cualquier otro motivo, como las condiciones de contexto: Ingreso económico, educación, lugar donde se vive, etc. |
| COMPORTAMIENTO (acción u omisión) que con o sin intención: | • Distingue, excluye, restringe o da preferencia a una persona respecto de otra.<br>• Es injustificada porque no es objetiva, racional ni proporcional (no hay ley ni razón que la respalde). |

| | |
|---|---|
| CONSECUENCIA. | Su objetivo directo o su resultado es obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. |

Para determinar si una medida o trato diferenciado es o no discriminatorio, se debe:

- Revisar si las situaciones que se pretenden comparar realmente pueden contrastarse, o si tienen elementos que impiden su confrontación porque no entrañan realmente un tratamiento diferenciado.
- Estudiar si las distinciones de trato son admisibles o legítimas. Esto implica que estén justificadas en criterios objetivos y razonables; si no lo están el trato será discriminatorio.

## E) Tipos y modalidades de la discriminación

| | |
|---|---|
| Directa o por objeto | Se origina cuando una norma o una práctica invoca explícitamente un factor o elemento que provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de la persona. |
| Indirecta o por resultado | Se origina cuando una norma o una práctica es aparentemente "neutral", pero al realizarse provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de las personas involucradas. |

## F) Revisión de la causa de la discriminación

Las características de identidad y las condiciones de contexto han sido señaladas como causas de discriminación.

- La identidad se conforma con todas aquellas características que hacen que una persona sea tal como es y cómo se quiere presentar ante la sociedad. Son parte de las características de identidad: la edad, el sexo, los roles y funciones de género que asume una persona, la identidad cultural, sus creencias

religiosas, la nacionalidad, etc. Las prácticas sociales han hecho que algunas de esas características sean más valoradas o reconocidas (social, económica, jurídicamente, etc.) en perjuicio de otras y de quienes las portan.

- El contexto, está constituido por todas aquellas condiciones y circunstancias externas a las personas, que influyen en su forma y dinámica de vida: la educación, el ingreso económico, el puesto que ocupa, etc.

Los tratos discriminatorios –consciente o inconscientemente– pueden estar asociados con las características de identidad de las personas o su contexto; para detectarlo se debe recabar información sobre las prácticas, creencias y actitudes de las personas involucradas en el conflicto.

## 1. Las consecuencias e impacto de la discriminación en el ámbito laboral

a) Una sola conducta discriminatoria puede generar varios tipos de responsabilidad (laboral, administrativa, penal, civil, etc.)
b) Las medidas para reparar los daños y consecuencias ocasionadas.

Estas varían en función del tipo de discriminación de que se trate, y pueden agruparse de la siguiente manera:

- Si el trato se debe a una discriminación en el contenido de la norma (formal), será necesario reformar o modificar su contenido.
- Si el trato se originó en situaciones del contexto, debe implementarse acciones de compensación (no pecuniarias) o medidas de carácter temporal, que permitan a la o las personas en desventaja acceder a las mismas oportunidades que las demás personas. Entre estas medidas se pueden mencionar las acciones afirmativas, las cuotas (como las de género) y los ajustes razonables (como las adecuaciones en horarios o en modalidades de trabajo).
- Si el trato surgió con motivo de creencias y/o prácticas sociales vinculadas con estereotipos o roles (de género, identidad racial, edad, etc.) deberán diseñarse medidas de reparación integral, que incidan en esas creencias. A menudo este tipo de medidas son reeducativas y sensibilizatorias.

## G) Algunas distinciones entre conflicto, discriminación y violencia

### 1. Violencia y conflicto.

Los conflictos en el ámbito laboral son desavenencias o desajustes entre las y los integrantes del Instituto; en cierto modo son parte de las dinámicas laborales y se deben a la convergencia y divergencia de opiniones y puntos de vista. Un conflicto puede implicar una fuerte confrontación de opiniones, pero estas se refieren siempre al trabajo (la forma en que este se hace, los tiempos, la integración de equipos, etc.) y nunca trascienden en sus señalamientos hacia las personas, por lo mismo, no tienen los efectos de daño y consecuencias que ocasionan la discriminación y la violencia. En un conflicto puede haber intereses o puntos de vista contrarios o contradictorios, pero no se observa un abuso de poder como en la violencia; tampoco se advierte una exclusión, restricción o limitación injustificada en el ejercicio de derechos como en la discriminación.

### 2. Violencia y discriminación.

La discriminación es causa y consecuencia de situaciones de desigualdad que colocan a las personas en desventaja para el ejercicio de los derechos y que tienen consecuencias en su vida.

La violencia es una forma extrema de discriminación, conlleva una acción con intencionalidad agresiva, dirigida hacia algo o alguien que siempre tiene la intención de dañar o conseguir algo por la fuerza.

Otra distinción consiste en que los tratos discriminatorios afectan la vida de la persona que los recibe, pero no tienen como objetivo controlarle y someterle, como sí sucede en la violencia.

En la aplicación del protocolo debe tenerse en cuenta, tanto en mecanismos de prevención como en la atención a las víctimas:

**a)** En general, la violencia de tipo sexual, suele realizarse fuera de la vista de otras personas, a los que se le conoce como "actos o delitos de realización oculta". Normalmente la persona que lleva a cabo estas conductas espera a que la víctima de esta agresión se encuentre sola, por ende, la declaración de la víctima constituye un indicio fundamental sobre el hecho y esta podrá relacionarse con cualquier otro indicio para integrar en conjunto un indicio circunstancial de valor pleno.

La autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto de los derechos humanos, por lo que bastará que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público, y algunas de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal a demostrar, tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impiden o excluyen la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlas, y en su caso, de demostrarlas.

Respecto de los elementos que pudieran generar un indicio en cuanto a los hechos que pudieran ser constitutivos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, la declaración de las o los denunciantes son un indicio fundamental, ante la dificultad de obtener pruebas y ser situaciones que ocurren de forma oculta.

b) Se pueden encontrar patrones de violencia o discriminación cuya reiteración constante han sido normalizados, que ya no se identifican como tales. Sin embargo, su normalización no evita que la víctima sufra las consecuencias derivadas de las mismas, pasando inadvertidas por sus colegas.

Es necesario señalar que todos los actos de violencia implican algún tipo de discriminación, pero no todos los actos de discriminación derivan en violencia; ya que puede existir exclusión sin dominación.

### 3. Violencia y discriminación en razón de género en el trabajo.

Cuando se investigan actos de discriminación y/o violencia, las autoridades encargadas deben analizar, cada caso para evaluar si los comportamientos que dieron lugar a la situación se asocian con prácticas o creencias de género respecto de las personas involucradas, es decir, se debe realizar una investigación con perspectiva de género, para identificar el contexto de desigualdad que incidió en el desarrollo del hecho violento.

Esta misma perspectiva debe utilizarse en el análisis de los elementos y medios de prueba, para determinar los resultados de la investigación, las sanciones y, en su caso, reparaciones del daño que tomen en cuenta el impacto de la desigualdad motivada por razones de género.

Como ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, "lo fundamental no es el género de las personas que participan en la controversia, sino la verificación y reconocimiento de una posible situación de poder o contexto de desigualdad basado en el sexo, las funciones del género o la orientación sexual."[8]

La misma Suprema Corte de Justicia de la Nación ha detallado seis elementos para juzgar con perspectiva de género, que constituyen un conjunto de cuestiones mínimas para que quienes realizan los análisis y tienen la responsabilidad de operar jurídicamente tengan presentes para identificar el impacto diferenciado que puede producir la categoría del género en los distintos aspectos de una controversia, estos elementos son:

> "I. Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
> II. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de advertir las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría;
> III. Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones, siempre que el material probatorio sea insuficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género;
> IV. Cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta;
> V. Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas; y
> VI. Evitar la utilización de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, y, a su vez, procurar el uso de lenguaje incluyente."[9]

### 3.1 ¿Cómo identificar un caso de violencia de género?

---

[8] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de Género. México, 2020, p. 127

[9] Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, 2020, pp. 131-132, en el que se retoma la Sentencia recaída en el amparo directo en revisión 2655/2013, 6 de noviembre de 2013, pp. 47-53. Las consideraciones anteriores dieron lugar a la tesis aislada: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis: 1a. C/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro IV, Tomo I, marzo de 2014, p. 523. Registro digital 2005793. En 2016, esta tesis constituyó jurisprudencia por reiteración. p

Para identificar si la identidad de género de cualquiera de las partes involucradas está relacionada con las causas o los impactos generados por la situación de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral, seis preguntas básicas para la autoridad son:

1. ¿Los comportamientos de las personas involucradas en el problema podrían estar vinculados (directa-indirectamente) con creencias o prácticas que naturalizan lo que debe ser o hacer una mujer o un hombre, por el solo hecho de serlo? Por ejemplo: que las mujeres son más "ordenadas"; o que los hombres son más estratégicos.
2. En la dinámica entre las partes ¿se detectan creencias de género que afirmen la superioridad natural o lógica de los hombres sobre las mujeres o viceversa?
3. ¿La violencia se comete en un contexto de subordinación entre las personas involucradas?
4. ¿La violencia está ocasionando afectaciones a la persona que la resiente, lo que limita el ejercicio de sus derechos humanos?
5. ¿La violencia está limitando o mermando el desarrollo y participación en el ámbito laboral de determinados sectores de personas trabajadoras? Por ejemplo: mujeres o personas de la comunidad LGBTTTQ+.
6. ¿La violencia está perpetuando la desigualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral? ¿cuáles son las consecuencias de ello tanto para las personas como para el propio trabajo del Instituto?

### 3.2 ¿Cómo identificar la violencia sexual?

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido los siguientes parámetros para identificar la violencia sexual:

a) Son acciones de naturaleza sexual (en su dimensión corporal, psicológica y sociocultural)
b) Se ejecutan contra una persona sin su consentimiento
c) Comprende la invasión física del cuerpo, pero también otros actos que no incluyen la penetración o incluso contacto físico alguno
d) No necesariamente ocasionan lesiones físicas

La sexualidad es la conjunción de los elementos físicos, psicológicos y socioculturales. Bajo este entendido, la autoridad investigadora debe tener en cuenta que al hablar sobre violencia sexual en el ámbito laboral es preciso considerar que:

a) La vivencia sobre la sexualidad es distinta en cada persona, por lo tanto, también el daño. Para diseñar cualquier medida de prevención y atención se debe prever una construcción contextual de la misma.

b) La violencia sexual ocurre regularmente de forma oculta y sin testigos.

c) Las prácticas sociales y culturales que discriminan a las mujeres, así como las construcciones tradicionales de masculinidad, son las principales herramientas para naturalizar la violencia y la discriminación contra las mujeres, como la violencia sexual contra ellas.

d) Los procesos para investigar y sancionar la violencia sexual contra las mujeres con frecuencia reproducen los patrones socioculturales que la propician, debido a que ésta se enmarca en un contexto de violencia estructural y a que la sexualidad implica la conjunción de aspectos físicos, psicológicos y socioculturales de la víctima. Por ello, es común que las personas encargadas de dar justicia a las víctimas vean afectada su actuación por estereotipos y presunciones que restan gravedad a los actos de violencia sexual.[10]

e) La violencia sexual perjudica la igualdad en el empleo, ya que genera un contexto de discriminación que compromete el desarrollo profesional y las oportunidades laborales de las mujeres. Además, atenta contra la dignidad y constituye violaciones a los derechos humanos de las mujeres.

## H) Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual se refiere a una violencia entre pares; mientras que el hostigamiento es violencia ejercida entre una o un superior jerárquico y su subordinada/o. Ambas son conductas basadas en las relaciones desiguales de poder construidas social y culturalmente, replicadas entre hombres y mujeres.

[10] Organización Mundial de la Salud (2011). Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.

La violencia sexual en el ámbito laboral es utilizada, en la mayoría de los casos, por las personas perpetradoras para reafirmar su posición de poder frente a la otra, para "castigar o poner en su lugar"; y no forzosamente para obtener una gratificación sexual. Las modalidades en las que se presenta el acoso y hostigamiento sexual son:[11]

a) En forma de chantaje, cuando se condiciona a la víctima para obtener un beneficio laboral o aumento de sueldo, alguna promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos sexuales.
b) Creando un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

## I) Acoso laboral en el ámbito laboral

La violencia en el trabajo puede expresarse en actos de abuso de poder que afectan psicológica e incluso, físicamente a la persona que la recibe. Este tipo de violencia busca intimidar, excluir, opacar, amedrentar, o impactar psíquica e intelectualmente a la víctima, con el objetivo de reafirmar la posición de poder por parte de la persona que ejerce la violencia. Puede consistir en un único evento o en una serie de eventos dañinos que, en suma, afectan a la víctima, limitando sus derechos y su desarrollo profesional. El acoso laboral es una de las manifestaciones más reiteradas de violencia en espacios laborales.

La distinción normativa o legal entre el acoso y el hostigamiento laboral radica en que este último se da dentro de una relación de subordinación laboral.

## J) Obligación de prevenir

La prevención se refiere al conjunto de acciones, programas, políticas públicas o iniciativas desarrolladas por la institución empleadora, cuyo propósito es evitar que se cometan dichos actos u omisiones, en cualquiera de sus manifestaciones.[12]

---

[11] OIT, "Acoso sexual en el lugar de trabajo", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_ norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf; OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4: El hostigamiento o acosos sexual. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

[12] Ruta crítica para la atención integral y coordinada para las mujeres víctimas de violencia de género en el estado de San Luis Potosí, pp. 57-60.

Las acciones mínimas de prevención comprenden:

a) Desarrollo y difusión del marco normativo que atienda las causas de la discriminación y la violencia, que brinde elementos mínimos para proteger a las víctimas (especialmente a quienes están en mayor grado de vulnerabilidad o desventaja, como las mujeres) y respeten su integridad y dignidad, sin que esto suponga una afectación a los derechos de las personas señaladas como responsables.[13]

b) Modificar creencias, conductas, prácticas y patrones socioculturales que son causa y reproducen prejuicios y funciones estereotipadas en la sociedad, principalmente aquellas vinculadas con las características de identidad de las personas, como el género, la orientación sexual, la identidad racial, la condición de discapacidad; o de contexto como el nivel educativo, el ingreso económico, el lugar de residencia. Lo anterior se puede lograr mediante programas de educación y sensibilización.

c) Fortalecimiento institucional, se refiere, por una parte, a la creación e implementación de acciones, planes y/o programas de sensibilización, capacitación y formación sobre igualdad y no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género. Por otra parte, requiere de la implementación de mecanismos que garanticen la transparencia en la toma de decisiones de la institución; la rendición de cuentas en los casos en que la o el funcionariado incurra en un caso de violencia y/o discriminación; así como la disponibilidad y accesibilidad de mecanismos de atención de los que puedan hacer uso las víctimas. Las personas que laboran en una institución deben contar con conocimientos mínimos sobre estos temas y recibir las actualizaciones pertinentes.

d) Recopilación y sistematización de información, ambas son necesarias para documentar e informar sobre el alcance y las consecuencias de la discriminación y/o la violencia al interior del instituto. Además, la información resulta pertinente para la creación de políticas de prevención, atención, sanción y erradicación que pueden ser incorporadas en los planes de trabajo anuales.

---

[13] Recomendación general Nº 19 La violencia contra la mujer, Comité CEDAW, 24, b; GA/UN, "General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, CEDAW", párr. 34

De entre los elementos que deben ser considerados de manera mínima, para que sea efectiva la implementación de acciones de prevención de discriminación y violencia se encuentran:

- **Inclusión:** Considerar a todo el personal en las acciones de prevención (indistintamente del sexo-género; la condición de discapacidad, la edad, la jerarquía, etc.)
- **Perspectiva de género**: Comprender el impacto que las acciones pueden tener en los géneros, específicamente aquellos que se encuentran en situación de desventaja como las mujeres, para visibilizar las formas en que efectivamente se puede reducir la violencia en su contra.
- **Objetivos medibles y observables**: Tener claro qué se hace, para qué y en cuánto tiempo deben observarse la efectividad de los mismos.
- **Recursos**: Financieros, humanos y técnicos suficientes para que los objetivos puedan ser cumplidos.
- **Participación social:** Tomar en cuenta recursos de sociedad civil, organizaciones sociales y otros actores que pueden provenir del sector privados, medios de comunicación que tienen como finalidad la promoción de la igualdad.
- **Rendición de cuentas**: Los diagnósticos, planes de acción y resultados deben ser dados a conocer entre el personal, bajo los principios de transparencia y rendición de cuentas.

### K) Obligación de atender

Cuando la labor de prevención no logra evitar que la conducta violenta o discriminatoria, tendrá lugar la atención. Desde el momento en que las autoridades respectivas se les haga de conocimiento de la existencia de una probable víctima de violencia, el primer mecanismo que tienen que activar es el de atención.

Para la atención a la persona agredida, pueden encontrarse el apoyo legal, psicológico, administrativo y social.

## III. PROCEDIMIENTOS

## A) DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

La atención a las víctimas de violencia o discriminación comprende de dos partes, la Atención Primaria o de primer contacto y Atención Secundaria, conforme a lo siguiente:

### 1. Atención primaria o de primer contacto:

Son medidas que se activan de forma inmediata cuando la víctima acude a pedir ayuda a las autoridades competentes para atender una problemática laboral.

No es necesario iniciar algún procedimiento formal de denuncia o queja. En algunos casos el Instituto no cuenta con la infraestructura para brindar, por sí mismo, algunos servicios, tales como la atención médica o de servicio social, al igual que no cuenta con facultades de representación jurídica; sin embargo, sí se orienta a la persona en cuanto a dónde debe acudir para recibir los servicios necesarios, o activar otros mecanismos fuera del Instituto.

El primer contacto recae en la ***Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación***, quien tendrá bajo su competencia lo siguiente:

#### 1.1. Fase preliminar

Tiene por objeto brindar orientación y atención inicial, en la cual se consideran las etapas siguientes:

##### 1.1.1. Etapa de primer contacto

La **autoridad** de primer contacto será la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, misma que tendrá las responsabilidades siguientes:

a) La primera comunicación con la persona presuntamente agraviada sobre relatos de hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
b) Brindar **orientación** respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto.
c) Brindar atención psicológica y acompañamiento, en los casos en que así se requiera, o el contacto para contar con la misma.
d) Realizar una entrevista o reunión por separado con las personas presuntamente agraviadas y con las presuntamente responsables.

e) Generar el expediente único que contenga las posibles conductas infractoras.
f) Determinar si la materia de la denuncia corresponde a un conflicto o, en su caso, si se trata de un asunto vinculado con posibles conductas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

Cuando la persona agraviada se presente o presente la queja o denuncia ante servidora o servidor público, autoridad o área distinta, ésta o el escrito respectivo debe ser canalizado de forma inmediata a la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación.

La autoridad de primer contacto deberá elaborar un acta a fin de dejar constancia.

### 1.1.2. Etapa de orientación

Tiene por objeto brindar la orientación a la parte presuntamente agraviada, quejosa o denunciante, por tanto, se deberá:

a) Orientar sobre las vías legales y autoridades competentes para el trámite en la atención de casos de HASL y de conflictos laborales.
b) Proporcionar la asesoría general de acuerdo con la información recabada, respecto a las vías legales para la atención del probable conflicto o en su caso, la conducta infractora, así como brindar atención psicológica y acompañamiento, o el contacto de las instancias a las cuáles acudir de atención psicológica de no contar con los elementos para brindarlas desde el área, en los casos que así se requiera, debiendo dejar constancia de las actuaciones correspondientes.

### 1.1.3. Etapa de entrevista

Durante esta etapa se podrán realizar las acciones siguientes:

a) Realizar una reunión, por separado, con las personas involucradas directamente para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras.
b) De estimarse pertinente, se otorgará atención psicológica a la persona presuntamente agraviada, con personal especializado; o el contacto de

las instancias a las cuáles acudir de atención psicológica de no contar con los elementos para brindarlas desde el área.

c) La entrevista debe ser preferentemente de manera presencial a excepción de casos especiales de riesgo.

### 1.2. Acciones posteriores a la entrevista

a) Si es un conflicto laboral o conductas posiblemente infractoras en materia de hostigamiento o acoso laboral informar a la persona presuntamente agraviada sobre la posibilidad de llevar a cabo el procedimiento de conciliación y, en el supuesto de ser solicitado, remitirla al área conciliatoria.
b) Si la persona agraviada no opta por la conciliación se le brindará orientación para que cumpla con los requisitos para la presentación de la denuncia.
c) En el caso de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, de ser identificados como necesarios, se gestionará la realización de peritajes en materia psicológica y, en su caso, deberán ser anexadas a la denuncia al momento de ser remitida al área encargada de realizar las diligencias de investigación.
d) Evaluar y proponer a la autoridad instructora medidas cautelares.
e) Solicitar el consentimiento para el manejo de datos personales sensibles, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral dentro del Instituto.
f) Remitirlo al área de investigación cuando se hayan agotado todas las facultades establecidas.

### 1.3. Integración del Expediente Único

El Expediente único es el instrumento que incluye las constancias que derivan de las diligencias practicadas y que será remitido, en su momento, a la autoridad instructora. Asimismo, se deberá detallar un informe que se integre al expediente único.

En los asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual, la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, así como las autoridades instructora y resolutora estarán obligadas a observar, además los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, así como valorar las pruebas y resolver con perspectiva de género y en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad.

## 2. Atención secundaria

Son las medidas que se activan una vez que la víctima decide iniciar el procedimiento formal de denuncia o queja. Los servicios de atención secundaria deben contar con condiciones físicas, psicológicas y de seguridad para llevar a cabo los procedimientos.

Estos servicios de atención secundaria corresponden en cuanto al procedimiento de conciliación a la Dirección Jurídica; en cuanto al procedimiento laboral sancionador, compete al titular de la Dirección Jurídica instruir el procedimiento y a la persona titular de la Secretaría Ejecutiva, resolver el asunto y, en su caso, ejecutar la sanción, conforme a los procedimientos que cada área atiende.

## B) PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

A través de él, se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del Instituto, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que le dieron origen. Se podrá optar por la conciliación, dentro o fuera de un procedimiento laboral sancionador, siempre que los motivos del conflicto laboral no estén relacionados con conductas que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Instituto, o que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento o acoso sexual.

La participación de las personas interesadas en el procedimiento de conciliación deberá ser voluntaria, estar libre de coerción o cualquier vicio que afecte su voluntad.

No se llevará el procedimiento de CONCILIACIÓN cuando:

a) Afecten el interés directo del Instituto;
b) Afecten derechos de terceros ajenos al conflicto;
c) Atenten contra el orden público;
d) Sean materia de una denuncia presentada ante el Órgano Interno de Control o ante autoridades distintas al Instituto; Se encuentren sujetos a un procedimiento sancionador, y
e) Aquellos que por su naturaleza se encuadren en las definiciones de Hostigamiento y Acoso sexual establecidas en los Lineamientos para regular

el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

En casos de hostigamiento y/o acoso laboral es voluntad de las partes el someterse a la conciliación y la parte agraviada podrá desistir hasta antes de la firma del acta de acuerdos.

| Derechos de las partes | Obligaciones de las partes |
|---|---|
| Solicitar la conciliación | Asistir en tiempo y forma a la reunión. |
| Participar en la conciliación con su representante o apoderado. | Conducirse con rectitud, respeto y veracidad. |
| Manifestar su versión de los hechos. | Guardar secrecía. |
| Proponer soluciones. | Cumplir con lo pactado |
| Solicitar en cualquier momento la terminación del procedimiento. | |
| Celebrar por escrito un acuerdo de voluntades. | |

**El Procedimiento conciliación consta de las siguientes etapas:**

**a)** Inicio de conciliación.
**b)** Citatorio a reunión de conciliación.
**c)** Reuniones de conciliación.
**d)** Celebración del acta de conciliación.
**e)** Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.

En ese sentido se puntualiza lo siguiente:

El procedimiento de conciliación inicia cuando las partes lo solicitan, por escrito o de manera verbal a la autoridad conciliadora en la oficialía de partes de la autoridad conciliadora competente.

En caso de que el conflicto no pueda ser objeto de conciliación, se rechaza la solicitud de manera fundada y motivada en los 3 días hábiles siguientes, notificando a la parte, y en su caso, se remite a la instructora.

Si es procedente la solicitud, se tramita el procedimiento, convocando a las partes a la primera reunión, por lo menos con 3 días de anticipación a la fecha de su celebración.

Concluidas las reuniones previstas la persona conciliadora levantará acta conforme a los supuestos siguientes:

| NO HAY ACUERDO | SI HAY ACUERDO |
|---|---|
| • El número de reuniones de conciliación;<br>• Las fechas y sedes en que las mismas se llevaron a cabo;<br>• El nombre de la persona conciliadora, especificando su cargo y adscripción,<br>• Breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas.<br>• En la redacción deberá observarse cabalmente la normativa aplicable para garantizar la confidencialidad de las partes que intervienen en el procedimiento, dejando a salvo sus derechos para que éstas los ejerzan en la vía que consideren oportuna. | Además de los requisitos enlistados en la columna anterior, deberá registrar la información siguiente:<br>a) Número de expediente;<br>b) Lugar, fecha y hora de inicio de la reunión de conciliación;<br>c) Nombres de las partes, cargos o puestos y adscripción;<br>d) Descripción breve de los hechos que generan el conflicto;<br>e) Compromisos de las partes para la solución del conflicto;<br>f) Hora de conclusión de la o las reuniones de conciliación, y<br>g) Firma de las partes y de la o el conciliador. |

Las partes deberán asumir el compromiso de los acuerdos que hayan suscrito en el acta, por lo que su cumplimiento será obligatorio, sin necesidad de validación por parte de alguna autoridad del Instituto ajena a la persona conciliadora.

El área conciliadora remitirá a la Unidad del Servicio Profesional Electoral o a la Dirección Ejecutiva de Administración, dependiendo de si el personal involucrado pertenece al Servicio o a la Rama Administrativa, un informe final del procedimiento.

**Cumplimiento de acuerdos**

En caso de incumplimiento las partes deben informar a la autoridad conciliadora por medio de un escrito, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar para que la autoridad conciliadora requiera a la parte señalada y en 5 días hábiles manifieste lo que a su derecho corresponda.

Transcurrido el término o desahogada la vista, de no considerarse satisfecha la pretensión con la manifestación de su contraparte, quedarán a salvo los derechos de las partes para promover la queja o denuncia respectiva o, en su caso, la autoridad conciliadora podrá proceder en términos de lo dispuesto en los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Yucatán.

## C) PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Es aplicable al personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas derivadas, debiéndose garantizar en todo momento los principios de debido proceso y defensa de las partes.

Este procedimiento consta de dos momentos, siendo los siguientes:

I. **Instrucción.** Comprende desde el auto de inicio del procedimiento hasta el auto de cierre. Se encuentra a cargo de quien lleve la titularidad de la Dirección Jurídica.

II. **Resolución (decisión del procedimiento)**. La emite la autoridad resolutora, titular de la Secretaría Ejecutiva, y comprende, la resolución del asunto y, en su caso, la ejecución de la sanción.

Las etapas de este procedimiento son las siguientes:

1. **Investigación.** La autoridad instructora, sin prejuzgar sobre la procedencia de la queja o denuncia o el fondo de la materia del procedimiento, podrá

l Servicio Profesional Electoral o a la
ndiendo de si el personal involucrado
iva, un informe final del procedimiento.

nformar a la autoridad conciliadora por
stancias de tiempo, modo y lugar para
parte señalada y en 5 días hábiles

sta, de no considerarse satisfecha la
aparte, quedarán a salvo los derechos
enuncia respectiva o, en su caso, la
n términos de lo dispuesto en los
de conciliación de conflictos laborales,
nformidad del Instituto Electoral y de

umpla las obligaciones y prohibiciones
ebiéndose garantizar en todo momento
le las partes.

, siendo los siguientes:

inicio del procedimiento hasta el auto de
e la titularidad de la Dirección Jurídica.

o). La emite la autoridad resolutora, titular
la resolución del asunto y, en su caso, la

uientes:

a, sin prejuzgar sobre la procedencia
la materia del procedimiento, podrá

| | |
|---|---|
| | acompañamiento a la persona usuaria durante el tiempo que duren los servicios y/o procedimientos que se sigan. |
| **Brindar atención integral y especializada** | La atención integral es un conjunto de servicios que permiten garantizar la seguridad, resguardo de la integridad física, emocional, social y de justicia de la víctima; así como protección y confianza laboral. Puede considerar: acompañamiento, atención psicológica y administrativa. Los servicios requeridos se determinarán conforme al análisis de necesidades previamente realizado y la persona usuaria del servicio aceptará las que decida:<br>• Debe ser integral pero ajustado a las necesidades de cada persona en cada caso. En el supuesto de que el Instituto no cuente con los servicios especializados requeridos, debe acudirse a organismos públicos que presten dicha atención.<br>• Implica brindar la atención de servicios requeridos por la persona usuaria. No se le puede obligar a recibir ningún tipo de servicio.<br>• No cuestionar el dicho de la persona usuaria.<br>• Brindar los servicios de manera gratuita.<br>• Los servicios deberán brindarse por el tiempo determinado para el caso.<br>• La información ofrecida debe ser clara y completa. |

| | |
|---|---|
| | • La información y el contenido deben ser accesibles a todas las personas que laboran en el instituto. |
| **Brindar medidas cautelares inmediatas** | La atención integral debe establecer las medidas cautelares inmediatas que pongan a salvo la integridad de la persona usuaria, a reserva de lo que más adelante se decrete en el procedimiento que se decida llevar. Estas medidas cautelares serán temporales, dependiendo del curso que tome el caso.<br>Las medidas dependen del tipo de hecho violento o discriminatorio, así como de las facultades de la autoridad que las decreta, y tienen como finalidad la protección de la persona, por lo que, no pueden generarle un detrimento mayor a sus derechos. |
| **Dar información y/o acompañamiento en procedimientos internos** | Una vez que fueron brindados los servicios de atención integrales y la etapa de crisis fue contenida, se debe informar a la persona usuaria sobre las posibilidades de actuación interna o externa para iniciar el o los procedimientos que decida llevar.<br>Esta información se otorga de manera clara y completa, generando la confianza necesaria para que la persona pueda tomar una decisión informada y convencida.<br>Deben explicarse de manera detallada los procedimientos administrativos internos para el seguimiento del caso. |

**Lo que debe evitar la autoridad competente o la o el superior jerárquico ante un caso de discriminación y/o violencia**

Cualquier persona obligada a la atención en cualquiera de sus fases y servicios debe evitar revictimizar. La revictimización sucede cuando se presentan algunas de las siguientes situaciones:

- Hacer preguntas intrusivas que podrían colocar a la persona afectada como responsable de los hechos victimizantes, por ejemplo: ¿por qué?, ¿por qué no denunció antes?, ¿por qué no salió corriendo?, ¿por qué no se defendió?, etc.
- Calificar la reacción de la víctima, máxime utilizando comparaciones sobre lo que la personas entrevistadora hubiera hecho en su lugar.
- Poner en duda el dicho de la víctima.
- No guardar confidencialidad sobre el caso.
- Asumir que sabe lo que necesita la víctima.

La repetición constante de los hechos también puede implicar una revictimización, por tanto, es importante que los detalles de lo sucedido sean escuchados y documentados de manera directa. Esta información servirá de base para la continuación del procedimiento. Solamente en caso de que exista información adicional que no haya sido recopilada en un inicio y resulte necesaria para el procedimiento, la persona afectada volverá a ser entrevistada únicamente para efectos de profundizar en esa información.

## F) MEDIDAS CAUTELARES Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

### 1. Medidas Cautelares

Las medidas cautelares son aquellas que impone una autoridad provisionalmente, con la finalidad de salvaguardar la integridad y evitar daños irreparables. En casos en donde la integridad, salud o incluso la vida se vean en riesgo, la autoridad instructora que tiene conocimiento de los hechos y del posible riesgo, debe, conforme al alcance de sus facultades, dictar las medidas cautelares que protejan a las personas de daños irreparables.

El estándar para otorgar la medida cautelar está vinculado precisamente con la existencia de razones fundadas para pensar que los derechos a la vida, integridad personal o libertad están en riesgo; sin embargo, estos deben observarse de manera amplia. En el caso de la violencia laboral, las medidas cautelares deben considerar evitar la consumación de la conducta infractora o el daño irreparable a los derechos de la persona, e impedir que se sigan produciendo efectos perjudiciales para la persona presuntamente afectada.

Las medidas cautelares también pueden imponerse para evitar obstaculizar el procedimiento, evitar actuaciones que puedan incidir en la resolución o evitar daños que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales.

Es importante identificar los derechos y bienes protegidos para determinar el alcance de la medida impuesta. Las medidas cautelares son provisionales, es decir, son aplicables mientras subsista el riesgo y hasta que se dicte la resolución final del procedimiento iniciado y sin prejuzgar ni constituir indicio de responsabilidad.

Son principios observables para la implementación de las medidas cautelares:

a. **Protección**: Se debe privilegiar siempre la integridad de las personas que puedan estar en riesgo.
b. **Principio de necesidad y proporcionalidad**: Las medidas deben de responder al nivel de riesgo en que se encuentre la persona.
c. **Principio de confidencialidad**: Toda la información relacionada con las medidas será reservada únicamente para los fines de los procedimientos respectivos.
d. **Principio de oportunidad y eficacia**: Las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima, y se deben garantizar durante el tiempo que garantice su objetivo.

En este contexto, y como se ha señalado con anterioridad, las medidas cautelares son las que se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables.

Según su naturaleza podrán ser para mantener las cosas en el estado en el que se encuentran, con el fin de preservar la materia de la investigación o del procedimiento; o en su caso, como una medida que surge ante la posible e inminente vulneración de un derecho humano con el fin de recuperar la situación anterior a esa, en atención a la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora, sin que ello implique algún tipo de restitución a favor de quien se beneficie con la emisión de la medida.

| MEDIDAS CAUTELARES |
| --- |
| **Finalidad:** |

I. Evitar la consumación o afectación irreparable del derecho del o la solicitante.
II. Evitar la obstaculización del adecuado desarrollo de una investigación o del procedimiento laboral sancionador;
III. Prevenir o conservar las cosas en el estado que guardan para evitar actuaciones que puedan incidir en el resultado de la resolución;
IV. Impedir se sigan produciendo los efectos perjudiciales que se ocasionan a la persona agraviada.
V. Impedir el ocultamiento o destrucción de pruebas;
VI. Evitar daños o actos que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales.

| Otras medidas: |
| --- |
| En casos relacionados con conductas muy graves o graves, se podrá decretar como medida cautelar:<br><br>I. La reubicación temporal de la persona presuntamente agraviada, siempre y cuando ésta manifieste su aceptación o, en su caso, la reubicación temporal del probable responsable, por el plazo que la autoridad instructora lo determine. |

Se podrá solicitar la suspensión de las medidas cautelares en cualquier momento de la investigación o de la sustanciación del procedimiento, justificando las razones por las que se estime innecesario que éstas continúen.

2. **Medidas de protección:**

Estas medidas tienen por objeto salvaguardar la integridad y la seguridad de la persona en situación de vulnerabilidad. Para tal efecto, se podrá acordar la autorización para que la persona agraviada:

- Realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan;
- Reciba el apoyo psicológico o médico que requiera, así como la orientación jurídica;
- Se podrá ordenar la restricción de la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona agraviada;

- De oficio o a petición de parte se podrá dictar medidas de protección psicológica, de resguardo o las que estimen necesarias.

Podrán ser dictadas en cualquier etapa de la tramitación de la queja o denuncia, siempre que se advierta la existencia de un caso grave, que ponga en riesgo la integridad de las personas quejosas o denunciantes o el cumplimiento de las actividades institucionales.

## G) SANCIONES Y MEDIDAS DE REPARACIÓN

### 1. Sanciones

Las sanciones, deben buscar inhibir la conducta violenta o discriminatoria, por lo que se recomienda:

| | |
|---|---|
| **Prevenir la repetición** | Las sanciones tienen un efecto individual sobre la persona que la recibe, al mismo tiempo que envía un mensaje general para inhibir la repetición la conducta dañina. |
| **Reeducar y sensibilizar** | La sanción de un problema social complejo, como la violencia o la discriminación en el ámbito laboral, también debe buscar modificar la perspectiva sociocultural de la persona agresora. Por este motivo, es pertinente que brinden herramientas para erradicar comportamientos que devienen de dichas condiciones culturales. Para ello puede recomendarse acciones como tomar talleres, cursos, capacitaciones en el tema de igualdad, no violencia y no discriminación. |
| **Proporcionalidad con el daño y las consecuencias causadas** | a) Los factores que influyeron en el hecho para determinar el grado de responsabilidad.<br>b) La intención y conocimiento de la prohibición de la conducta.<br>c) Los efectos que la conducta tuvo sobre la persona víctima, y también en el clima laboral del instituto que se vio afectado. |

El Instituto podrá aplicar a su personal las sanciones de amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria, previa sustanciación del procedimiento laboral sancionador.

### 1.1. Ejecución de la sanción

En el cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del procedimiento laboral sancionador, se observará respecto a:

a) **Amonestación.** Se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona sancionada;
b) **Sanción pecuniaria.** Se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
c) **Suspensión.** Deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución, y
d) **Destitución.** Surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al en que se produzca la notificación de la resolución.

Durante el proceso electoral o cuando existan circunstancias en las que el cumplimiento de la suspensión impuesta a la persona sancionada pueda poner en riesgo o comprometa la atención de actividades institucionales, prioritarias o urgentes, a petición expresa de parte interesada, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva, a través de la Dirección Jurídica, podrá fijar una fecha distinta a partir de la cual se deba cumplir la suspensión, cuidando siempre que ésta no prescriba. En los asuntos de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual no se otorgará prórroga para la ejecución del cumplimiento de la suspensión.

### 1.2. Medidas de Reparación

Las medidas de reparación tendrán que conocer el tipo y grado de daño sufrido a raíz del evento discriminatorio para proponer medidas de reparación integrales, a través de la implementación de campañas de sensibilización, la reubicación de la persona afectada, entre otras.

Las teorías de reparación del daño han abierto el abanico de tipos de reparaciones que pueden orientarse a resarcir el daño, restablecer la situación de las personas a como estaba antes del hecho ocurrido, restituir el ejercicio de derechos y medidas

que reestablezcan la dignidad de la víctima, y desde luego, la reparación pecuniaria cuando sea necesario.

Son medidas de reparación conforme a la Ley General de Víctimas:

a) Rehabilitación
b) Satisfacción
c) Garantías de no repetición
d) Indemnización o pago por el daño (no aplicable en los procedimientos internos del Instituto)

Para determinar las medidas de reparación se debe llevar a cabo un análisis de los hechos por quien sustancia el procedimiento administrativo.

Las medidas de reparación deben atender las necesidades reales de la persona víctima, por lo que no es necesario la aplicación de todas las medidas en todos los casos.

Las medidas de reparación deben ser socializadas y acordadas con la víctima y la Dirección Ejecutiva correspondiente, previamente a ser decretadas.

Es importante decretar medidas de reparación integral cuando del análisis del caso se advierta que el hecho discriminatorio y/o violento se debió a factores externos que fomentaron la conducta de la persona agresora, tales como: el clima laboral, la estructura organizacional, la tolerancia a la violencia o la discriminación, así como la condición de desventaja de la víctima por el grupo al que pertenece, entre otras.

## H) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO A CASOS

**1. Comité de Seguimiento a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral**

El Comité de Seguimiento a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral del Instituto, se encargará de dar seguimiento, así como recopilar y generar información estadística sobre los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten al interior del Instituto; para lo cual deberá reunirse mínimo cada seis meses, o en los casos que el Comité determine necesario.

**1.2. Integración**

El Comité se integrará por:

- La o el titular de la Unidad de Igualdad de género y No discriminación o a quien nombre como representante; quien tendrá a su cargo la presidencia del mismo.
- La o el titular de la Dirección Jurídica o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación); quien tendrá a su cargo la secretaría técnica del mismo.
- La o el titular del Órgano Interno de Control o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación).
- Representante de la Secretaría Ejecutiva (A partir de Coordinación).
- La o el Director/a Ejecutiva/o de Administración o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación).
- La o el titular de la Unidad de Servicio Profesional Electoral o a quien nombre como representante (A partir de Coordinación).

Se deberá constatar que quienes integran el Comité, no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, mediante una Carta bajo protesta de decir verdad.

En caso de impedimento derivado de la atención de un caso en particular, de alguna/o de quienes integran el Comité de Seguimiento a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral, se deberá excusar, y abstenerse del tratamiento del caso correspondiente. En caso de no excusarse la autoridad resolutora, podrá ser recusada, siendo el señalado Consejo General el que deberá resolver sobre la recusación correspondiente.

**1.3. Funciones de quienes conforman el Comité.**

Las funciones de quienes conforman el Comité, son las siguientes:

- Llevar el registro de cada uno de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, de los que haga de conocimiento al Comité, la autoridad competente que haya atendido la queja o denuncia.
- Recopilar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten.
- Contribuir con información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral; basada en los registros de casos y acciones realizadas en la materia, así como de las acciones identificadas en otros Organismos Públicos Locales Estatales.
- Generar y analizar información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

- Conocer de los casos de los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten en el Instituto.
- Analizar para mejora continua los mecanismos de prevención y difusión del Protocolo de Hostigamiento y Acoso sexual y/o laboral.
- Rendir un informe anual de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se presenten en el Instituto, y en su caso generación de propuestas de mejora en las estrategias de prevención y atención de casos a través de las áreas de competencia.