

Al margen Escudo del Instituto Electoral del Estado de México.

CONSEJO GENERAL

ACUERDO N°. IEEM/CG/62/2022

Por el que se aprueba el Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México

El Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México emite el presente acuerdo, con base en lo siguiente:

G L O S A R I O

CEEM: Código Electoral del Estado de México.

CIGyND: Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México.

Código de Conducta: Código de Conducta del Instituto Electoral del Estado de México.

Código de Ética: Código de Ética del Instituto Electoral del Estado de México.

Consejo General: Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México.

Constitución Federal: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Local: Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

DPC: Dirección de Participación Ciudadana del Instituto Electoral del Estado de México.

IEEM: Instituto Electoral del Estado de México.

INE: Instituto Nacional Electoral.

LGIFE: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

OPL: Organismo(s) Público(s) Local(es) Electoral(es).

Protocolo: Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México.

SE: Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México.

UCTIGEVPG: Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género del Instituto Electoral del Estado de México.

UIGEV: Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, adscrita a la Unidad para la Coordinación de los Trabajos de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género del Instituto Electoral del Estado de México.

UTAVPM: Unidad Técnica para Atender la Violencia Política contra las Mujeres del Instituto Electoral del Estado de México.

ANTECEDENTES

1. Reforma al CEEM

El veinticuatro de septiembre de dos mil veinte se publicaron los Decretos 186 y 187 expedidos por la H. "LX" Legislatura Local, por los que se reformaron y adicionaron diversos ordenamientos, entre los cuales se encuentra el CEEM.

Como consecuencia de la referida reforma al CEEM en su artículo 183, fracción I, inciso f) se le otorgó a la CIGyND el carácter de permanente.

2. Creación de la UCTIGEVPG

En sesión extraordinaria del veintisiete de junio de dos mil veintidós, mediante acuerdo IEEM/CG/31/2022, este Consejo General determinó la creación de la UCTIGEVPG.

En el mencionado acuerdo se estableció que la UCTIGEVPG contará con dos áreas especializadas que son la UIGEV y la UTAVPM.

3. Integración de la CIGyND

En sesión ordinaria celebrada el veintiuno de julio de dos mil veintidós, mediante acuerdo IEEM/CG/34/2022, este Consejo General, determinó la integración de las comisiones permanentes, entre ellas, la CIGyND.

4. Presentación y aprobación de la propuesta del Protocolo

a) El diez de noviembre de dos mil veintidós, se efectuó reunión ordinaria de la CIGyND, en la cual se llevó a cabo la presentación, análisis y discusión de la propuesta del Protocolo.

b) El quince de noviembre siguiente, en sesión extraordinaria de la CIGyND, mediante acuerdo IEEM/CIGyND/04/2022, se aprobó la propuesta del Protocolo, ordenando se sometiera a consideración de este órgano superior de dirección, para su análisis, discusión y en su caso, aprobación correspondiente.

5. Remisión de la propuesta del Protocolo a la SE

El quince de noviembre de la presente anualidad, la Secretaría Técnica de la CIGyND remitió a la SE, mediante oficio IEEM/CIGyND/ST/144/2022 el acuerdo, señalado en el antecedente 4 inciso b), así como la propuesta de protocolo, a efecto de someterlo a la consideración de este Consejo General.

El presente acuerdo se funda y se motiva en las siguientes:

CONSIDERACIONES

I. COMPETENCIA

Este Consejo General es competente para aprobar el Protocolo, en términos de lo previsto por el artículo 185 fracción I y LX del CEEM.

II. FUNDAMENTO

Constitución Federal

El artículo 1º en sus párrafos primero y tercero estatuye que:

- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución Federal establece.
- Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

El artículo 4º, párrafo primero mandata que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

Instrumentos Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos

El artículo 1 especifica que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El artículo 2 señala entre otros aspectos, que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la propia Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

El artículo 3 artículo indica que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

En términos del artículo 29, numeral 2, en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El artículo 1 precisa que, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El artículo 3 refiere entre otros aspectos, que los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, 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 las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

El artículo 5 inciso a) prevé que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, 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 la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Conforme al artículo 1 se entiende por "violencia contra la mujer" a todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

De este modo, el artículo 2, inciso b) que se entenderá entre otros actos, que la violencia contra la mujer abarca los actos, aunque sin limitarse a ellos, a la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos

El artículo 5, numeral 1 estatuye que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

El artículo 7, numeral 1 menciona que toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales.

El artículo 11, numeral 1 mandata que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

El artículo 32, numerales 1 y 2 ordena que:

- Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad.
- Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de las demás, por la seguridad de todas y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)

El artículo 1 determina que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

El artículo 2 incisos b) y c) especifica que la violencia contra la mujer incluye violencia física, sexual y psicológica que:

- Tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- Sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

El artículo 3 indica que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

El artículo 4, incisos a) y b) establece que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden entre otros, el derecho a que se respete su vida y el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

El artículo 6 señala que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, tanto a ser libre de toda forma de discriminación, como a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El artículo 3 precisa que los Estados Partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el propio Pacto.

El artículo 26 refiere que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El artículo 1 prevé a que todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

El artículo 29 dispone que toda persona tiene el deber de convivir con las demás de manera que todas y cada una puedan formar y desenvolver integralmente su personalidad.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

En términos del artículo 17, párrafo primero, la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural.

El artículo 33, fracción IV menciona que será objetivo de la Política Nacional de igualdad entre mujeres y hombres, el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

El artículo 34, fracción XII mandata que las autoridades correspondientes promoverán 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.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

El artículo 1, párrafo primero especifica que la propia ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Federal.

El artículo 4 menciona que los principios rectores para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural.
- II. La dignidad de las mujeres.
- III. La no discriminación.
- IV. La libertad de las mujeres.
- V. La universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad y la progresividad de los derechos humanos.
- VI. La perspectiva de género.
- VII. La debida diligencia.
- VIII. La interseccionalidad.
- IX. La interculturalidad.
- X. El enfoque diferencial.

El artículo 5, fracción IV define como violencia contra las mujeres a cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

El artículo 15, fracciones I a VI establece que, para efectos del acoso o el hostigamiento sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación, entre otros en los centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios;
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea bofetada o presionada para abandonar el trabajo;
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Constitución Local

El artículo 5, párrafo primero señala entre otros aspectos, que todas las personas gozarán tanto de derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal, en los tratados internacionales en los que el Estado

Mexicano sea parte, en la propia Constitución Local y en las leyes que de ésta emanen, así como que gozarán de las garantías para su protección.

El párrafo tercero, del citado artículo precisa que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México

El artículo 1 refiere que dicha ley tiene por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, con el propósito de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.

El artículo 30, fracción XI establece que las autoridades estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre ellas, implementar en coordinación con las autoridades competentes medidas destinadas a abatir cualquier tipo de discriminación, violencia, hostigamiento o acoso por razón de sexo.

El artículo 34 Ter, fracción VI señala como una de las atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México

El artículo 14, fracciones I a VII precisa que para efectos del hostigamiento sexual y del acoso sexual, los Gobiernos Estatal y Municipales, deberán:

- Reivindicar la dignidad de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos de la vida;
- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos;
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de victimización, presionada para abandonar la escuela o el trabajo o algún menoscabo de sus derechos;
- Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre la misma persona hostigadora o acosadora, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual; e
- Implementar sanciones administrativas para las y los superiores jerárquicos de la persona hostigadora o acosadora cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios

El artículo 93, fracción XIX, párrafo primero señala como causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para las instituciones públicas, incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.

Por su parte el párrafo segundo, letras A, B y C precisa que se entiende por:

- Acoso sexual, a la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y

- Hostigamiento sexual, al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- Acoso laboral, a la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con el fin de excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en contra de algún empleado o del jefe mismo; así como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y cualquier otra conducta similar o análoga que atente contra la dignidad del trabajador.

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios

El artículo 7 refiere entre otros aspectos, que toda persona servidora pública sin perjuicio de sus derechos y obligaciones laborales deberá observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

El artículo 59 prevé que comete hostigamiento sexual una persona servidora pública que realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona requerida, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el servicio público.

Por su parte el artículo 60 dispone que comete acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a una persona servidora pública, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la persona pública. De igual forma, comete acoso sexual, para la persona servidora pública que, sin consentimiento y con propósitos de lujuria o erótico sexual, grabe, reproduzca, fije, publique, ofrezca, almacene, exponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de una persona servidora pública, sea en forma directa, informática, audiovisual, virtual o por cualquier otro medio. Si la imagen obtenida, sin consentimiento, muestra al sujeto pasivo desnudo o semidesnudo, se acredita por ese sólo hecho, los propósitos señalados con anterioridad.

Reglamento Interno del IEEM

El artículo 88, fracciones II, V, VI y XIV menciona como obligaciones del personal público electoral:

- Tratar en forma respetuosa al público, a sus superiores, iguales, subalternos y demás integrantes del IEEM.
- Observar buena conducta en el trabajo.
- Prestar sus servicios sujetándose a lo dispuesto por las leyes y reglamentos respectivos.
- Atender lo previsto en el Código de Ética y Código de Conducta.

Código de Ética

Su artículo 4 dispone que las personas servidoras públicas deben actuar bajo los principios, valores y reglas de integridad del propio Código de Ética, a fin de contribuir al logro de la misión, visión y objetivo del IEEM.

El artículo 6 incisos g) y h) menciona que las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones asumirán como propios y ajustarán su actuar a los valores siguientes:

- Respeto: Otorgar un trato digno y cordial a las personas en general, a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y personas subordinadas, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- Respeto a los Derechos Humanos: Respetar, garantizar, promover y proteger los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y convencionalidad.

El artículo 7, inciso c) establece que las personas servidoras públicas deben cumplir con la regla de comportamiento digno, que es el conducirse con una actitud carente de violencia, amenazas, injurias, malos tratos, expresiones ofensivas, de acoso u hostigamiento sexual, en contra de sus superiores, compañeras o compañeros o sus familiares, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o de las instalaciones del IEEM.

Código de Conducta

El artículo 4 refiere que, a partir de la difusión y conocimiento del mismo, las personas servidoras públicas electorales deberán encaminar sus patrones de comportamiento y actuación dentro del servicio público, los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética. Para lograr lo anterior, deberán en todo momento encaminar sus decisiones a la consecución de los objetivos institucionales, tomando en consideración las necesidades y exigencias de la colectividad, así como el respeto a los estándares de conducta establecidos para tal efecto.

El artículo 5, incisos e), j) y k) precisa que para el correcto funcionamiento del servicio público dentro del IEEM, las personas servidoras públicas electorales, deberán participar activamente en la construcción de una cultura de servicio e identidad institucional, encaminada a la satisfacción del interés público. En la actuación pública, las conductas que se esperan son las siguientes:

- Fomentar en todo momento, el respeto a la dignidad de las personas servidoras públicas electorales y de la ciudadanía en general; asentando con ello las bases para el óptimo desarrollo de las labores cotidianas dentro del IEEM.
- Participar en la erradicación de cualquier tipo de violencia, que vulnere la esfera de derechos de las personas servidoras públicas electorales o de la ciudadanía en general.
- Mantener un ambiente laboral de armonía y colaboración, libre de violencia.

El artículo 7 en sus incisos e), f), j) y k) especifica que las personas servidoras públicas electorales deberán incorporar en su desenvolvimiento social diario, prácticas que privilegien el respeto y el trato digno con todas las personas con las que tengan relación; fomentado una cultura de armonía y alejada de conflictos o hechos de violencia que se pudieran generar en la convivencia cotidiana. Para un comportamiento digno, las conductas que se esperan, entre otras, son:

- Abstenerse durante el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, de la ejecución de comportamientos tendentes a vulnerar la dignidad de toda persona.
- Evitar cualquier acto que genere algún tipo de violencia en perjuicio de las personas servidoras públicas electorales o de la ciudadanía en general.
- Evitar cualquier tipo de acto o insinuación de índole sexual, que afecte el respeto, el honor y la dignidad de las personas servidoras públicas electorales y/o a la ciudadanía en general.
- Promover un clima organizacional libre de acoso u hostigamiento sexual o laboral.

El artículo 17 incisos b) y d) contempla que las personas servidoras públicas electorales, que en su interacción cotidiana mantengan contacto con actividades de recursos humanos; deberán observar los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, profesionalismo, transparencia, competencia por mérito, equidad, igualdad y no discriminación. De ahí que, en las actividades de recursos humanos, las conductas que se esperan, entre otras, son las siguientes:

- Evitar prácticas o conductas que sean discriminatorias o que atenten contra los derechos y garantías contenidas en los instrumentos normativos correspondientes.
- Respetar los derechos y prerrogativas de los que sean titulares las personas servidoras públicas electorales; evitando obstaculizar o impedir su goce o disfrute.

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM¹

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM puntualiza que el IEEM asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de igualdad y no discriminación, con la finalidad de que quienes trabajamos en el Instituto desempeñemos nuestras funciones con equidad, tolerancia, trato digno y con total respeto a los derechos humanos de forma incluyente, transparente e impulsando la igualdad de trato y oportunidades.

III. MOTIVACIÓN

El hostigamiento y acoso sexual y laboral, constituyen una manifestación de la violencia que debe ser prevenida y atendida por las autoridades en el ámbito de sus competencias; de la misma forma, deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, ello derivado de lo que mandata la Constitución Federal en su artículo 1º.

En cumplimiento a esas obligaciones, la CIGyND aprobó la propuesta, la cual se somete a consideración de este Consejo General, misma que tiene como objetivo general, establecer una guía de actuación que deberán observar las personas servidoras públicas electorales, a efecto de prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral de manera oportuna y eficaz, garantizando, en el ámbito de su competencia, el respeto y protección de los derechos humanos de las personas involucradas.

Dicho Protocolo se integra, entre otros por los apartados relativos a hostigamiento y acoso sexual y laboral, lo cual es un tipo de violencia contra la mujer.

Cabe precisar que efectivamente en el Protocolo se advierten que las líneas de acción en el que versará la actuación de este Instituto son: la prevención y la atención y seguimiento de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

En lo concerniente a la prevención, se establecen líneas de acción específicas para informar, concientizar, sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas electorales sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Es de observarse que se establecen los mecanismos internos para la atención y seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, destacándose la participación del área de primer contacto que será la UIGEV quien dejará constancia de las gestiones de asesoría legal, orientación y comunicación con la víctima y sugerir a la autoridad correspondiente la adopción de medidas de protección.

Asimismo, el Protocolo determina la distribución de competencias ya que en los casos de hostigamiento y acoso sexual será la Contraloría General quien fungirá como autoridad de investigación y sustanciación en el ámbito de su competencia, instaurando en su caso el procedimiento de responsabilidad administrativa, y en los asuntos de seguimiento de acoso y hostigamiento laboral será la Subdirección de Quejas y Denuncias adscrita a la SE quien instaure el procedimiento respectivo.

Además, prevé principios fundamentales tales como la confidencialidad, protección de datos personales y sensibles de las personas involucradas en los casos hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como de garantizar su confidencialidad, debida diligencia, imparcialidad, igualdad y no discriminación, no criminalización, no revictimización, presunción de buena fe y de inocencia.

En adición a ello, se advierte que en el Protocolo se contemplan medidas de prevención, atención y seguimiento, dentro de las cuales se encuentran los siguientes apartados:

- Atención de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral;
- Seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual;
- Seguimiento de casos de acoso y hostigamiento laboral.

¹ Aprobada mediante acuerdo IEEM/CG/153/2021.

En este último apartado, se precisa la conciliación laboral y el procedimiento laboral conciliador.

En este sentido, con la implementación del Protocolo, el IEEM garantizará que las personas servidoras públicas posean un mecanismo interno mediante el cual se atiendan de forma efectiva los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral en una esfera institucional.

Por lo anterior este Consejo General, asume el compromiso institucional por promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos del personal; así como la de impulsar la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEM. En tal virtud, considera procedente su aprobación para su aplicación correspondiente.

Por lo fundado y motivado se:

ACUERDA

- PRIMERO.** Se aprueba el Protocolo, en términos del documento adjunto al presente acuerdo.
- SEGUNDO.** Hágase de conocimiento la aprobación de este instrumento a la UCTIGEVPG, para que en su carácter de Secretaría Técnica de la CIGyND lo informe a sus integrantes.
- De igual forma, para que con el apoyo de las unidades de Comunicación Social y de Informática y Estadística, realice las actividades conducentes a fin de difundir el Protocolo entre las personas servidoras públicas del IEEM, para efectos de que lo conozcan y puedan en su caso denunciar.
- Asimismo, para que en coordinación con la Dirección de Organización de este Instituto se difunda el Protocolo en los órganos desconcentrados del IEEM, una vez que se encuentren instalados.

TRANSITORIOS

- PRIMERO.** El presente acuerdo surtirá efectos a partir de su aprobación por este Consejo General.
- SEGUNDO.** Publíquese en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México, así como en la página electrónica del IEEM.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos la consejera presidenta Dra. Amalia Pulido Gómez, así como las consejeras y el consejero electorales del Consejo General Mtra. Laura Daniella Durán Ceja, Lic. Sandra López Bringas, Dra. Paula Melgarejo Salgado, Mtra. Patricia Lozano Sanabria, Mtra. Karina Ivonne Vaquera Montoya y Mtro. Francisco Bello Corona en la vigésima segunda sesión extraordinaria celebrada en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, el veintitrés de noviembre dos mil veintidós, firmándose para constancia legal en términos de los artículos 191, fracción X y 196, fracción XXX del CEEM y 7, fracción XIV del Reglamento de Sesiones del Consejo General.

“TÚ HACES LA MEJOR ELECCIÓN”.- ATENTAMENTE.- CONSEJERA PRESIDENTA DEL CONSEJO GENERAL.- DRA. AMALIA PULIDO GÓMEZ.- (RÚBRICA).- SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL.- MTRO. FRANCISCO JAVIER LÓPEZ CORRAL.- (RÚBRICA).



- El anexo del presente acuerdo puede ser consultado en la dirección electrónica: https://ieem.org.mx/consejo_general/cg/2022/AC_22/a062_22.pdf