

# PROTOCOLO

para prevenir, atender y sancionar

EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO  
SEXUAL Y LABORAL

INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN  
CIUDADANA DE TABASCO



Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco  
"Tu participación es nuestro compromiso"



Comisión  
de Igualdad  
de Género  
y No Discriminación  
IEPC TABASCO

# ÍNDICE

Presentación	3
Introducción	4
Contexto	6
Marco Conceptual	9
Marco Jurídico	15
Propósitos del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral	23
Prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral	24
Atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual y laboral	27
Autoridades competentes	33
Primer contacto: Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación	36
Proceso de investigación y resolución	42
Anexos	43



# PRESENTACIÓN

En el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco (IEPCT) tenemos un compromiso ineludible con la generación de espacios públicos libres de violencia, donde se posibilite y consolide la convivencia pacífica y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las personas. Este *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual y laboral* da muestra de ello.

Las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral son formas de violencia que históricamente han sido invisibilizadas e ignoradas, mirar hacia otro lado nos convierte en cómplices; prevenirlas, atenderlas y sancionarlas nos coloca en el camino hacia una institución transformadora. Es inadmisibles enarbolar los más altos valores de la democracia y el reconocimiento de los derechos de la ciudadanía tabasqueña, si no empezamos por la defensa de los derechos de quienes laboran en nuestra institución.

A través de este Protocolo se establecen criterios y procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las denuncias de hostigamiento y acoso sexual y laboral e incidir en un ambiente de trabajo sano.

El instrumento aquí presentado es fruto del trabajo colectivo y multidisciplinario de personas que colaboran en diversas áreas de nuestra institución, así como de la asesoría de integrantes de organizaciones adheridas a la Red de Colectivas Feministas Tabasqueñas. Que se convierta en una herramienta útil para promover espacios laborales en los que se erradiquen las violencias laboral y sexual es responsabilidad de todas y todos.

El Protocolo materializa nuestra visión de ser un organismo que, tanto al interior como hacia la sociedad tabasqueña, promueva con acciones contundentes la Cero Tolerancia a las conductas que vulneran la dignidad de las personas.

**Lic. María Elvia Magaña Sandoval.**  
**Consejera Electoral y Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación.**  
**Julio de 2021**

# INTRODUCCIÓN

En general, el propósito del presente instrumento es coadyuvar en la misión de hacer del IEPCT un espacio libre de violencia laboral y sexual.

En particular, el Protocolo tiene como objetivo establecer los criterios y las normas para atender, prevenir y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Ninguna propuesta teórica nace por generación espontánea. Es el resultado de un proceso de investigación documental y de campo, cuyos resultados son la base para la creación de nuevos conocimientos. El contenido de este Protocolo está inspirado en instrumentos que, por su alcance teórico y trascendencia práctica, constituyen ejemplos a seguir, tales como:

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal realizado por INMUJERES, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.
- Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral del INE, publicado en junio de 2021.
- Protocolo para evitar, tratar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz, publicado el 23 de marzo de 2020.
- Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del INE, publicado el 20 de septiembre de 2019.
- Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana de Chiapas, publicado el 20 de septiembre de 2018.
- Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual realizado por INMUJERES, publicado en junio de 2009.



El instrumento que aquí se presenta se desarrolla en los apartados de:

- Contexto, donde se describe, en mediciones cuantitativa y cualitativa el impacto de la violencia laboral y sexual en los ámbitos mundial y nacional;
- Marco conceptual, que abarca las definiciones de los criterios y herramientas que habrán de utilizarse para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo;
- Marco jurídico, que hace referencia a las disposiciones que en materia de derechos humanos se aplican en los planos internacional, nacional, estatal e institucional;
- Propósitos del Protocolo, que delimitan los alcances, derechos, criterios y principios con los que se ejecuta este instrumento;
- Comité de Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, que establece la creación y el funcionamiento del mismo;
- Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, donde se traza la ruta de acompañamiento a víctimas; y
- Prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral, capítulo final que determina las estrategias y las tácticas para anticipar y evitar conductas de hostigamiento sexual y laboral dentro y fuera del IEPCT.



# CONTEXTO

A nivel mundial, el 61% de las víctimas de violencia laboral - principalmente violencia sexual-, son mujeres, quienes, por razones de género se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y riesgo.<sup>1</sup>

En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del año 2021:

- De enero a marzo de 2021, casi 26,390 personas dejaron su trabajo por motivos de acoso o discriminación. De ellas, el 64% son mujeres y el 36% son hombres.
- El porcentaje de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto se incrementó en un 70% de 2005 a 2019.

En tanto que, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del año 2016:

- El espacio laboral es el tercer ámbito donde las mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia a lo largo de su vida. Más de cinco millones de mujeres han padecido violencia laboral.
- La violencia sexual en el ámbito laboral es el segundo tipo de violencia más común, el 11.2% de las mujeres encuestadas señaló haber enfrentado este tipo de violencia a lo largo de su vida.
- El 35.2% de las mujeres afirmaron haber sido víctimas de agresiones sexuales en los últimos 12 meses, siendo los compañeros de trabajo los agresores más comunes.
- El 19.35% de los casos de violencia en los últimos 12 meses fueron cometidos por el patrón o jefe. El 10.2% de los casos de violencia fueron perpetrados por el supervisor, capataz o coordinador.
- El 93.4% de las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral no solicitó apoyo de alguna institución.

---

<sup>1</sup> OIT (2006). *Violence at work*, 3a edición, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

De acuerdo con el Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018 elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos:

- El 94.53% de las mujeres que laboran en la administración pública federal reportaron haber sido víctimas de hostigamiento y abuso sexual.

Por su parte, el modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo (2020) elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, informa que:

- Aproximadamente una de cada cuatro mujeres que ha trabajado, ha experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral.

Según los Lineamientos Generales sobre Violencia de Género en el ámbito laboral para los Centros de Trabajo en México, elaborados por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito<sup>2</sup>, se ha detectado que son las mujeres las que sufren con mayor frecuencia violencia en el ámbito del trabajo, ya sea mediante presión psicológica, trato diferenciado, burlas, insultos o acoso sexual, sin que algún oficio o empresa esté exenta. Si bien la violencia laboral se ejerce tanto en contra de hombres como de mujeres, es común que las mujeres sean víctimas de situaciones particulares de discriminación en el ámbito laboral y ciertas situaciones las afecten de manera diferenciada en relación con los hombres.



Estos mismos Lineamientos señalan que los grupos de personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir violencia son:

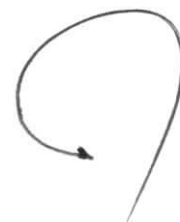
- Las mujeres mientras cursan su embarazo, con motivo de su parto o a raíz de una complicación médica relacionada con el parto.
- Las mujeres y hombres jóvenes que ocupan posiciones de subordinación.
- Las personas con discapacidades.
- Las y los trabajadores migrantes, sobre todo aquellos que se encuentren en situación irregular o en el mercado informal.

---

<sup>2</sup>

[https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos\\_generales\\_sobre\\_violencia\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_ambito\\_laboral\\_para\\_los\\_centros\\_de\\_trabajo\\_en\\_Mexico.pdf](https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos_generales_sobre_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral_para_los_centros_de_trabajo_en_Mexico.pdf)

- Las personas que pertenecen a una comunidad indígena o pueblo originario.
- Las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales.
- Las personas con VIH/SIDA.





# MARCO CONCEPTUAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>3</sup> y la Ley Federal del Trabajo, protegen nuestro derecho a un trabajo digno y socialmente útil; todas y todos tenemos derecho a que en el ambiente laboral se respeten nuestros derechos y libertades en el desempeño de las funciones y actividades que desarrollemos en el mismo.

## Violencia

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, por medio de amenazas, omisiones o acciones, realizadas contra sí mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos en el desarrollo o privaciones que afectan a una o más personas.

## Violencia Laboral

Tanto el hostigamiento como el acoso sexual se enmarcan en la violencia laboral. Son conductas antisociales que se presentan con frecuencia en los centros de trabajo. Aunque los hombres también sufren casos de hostigamiento sexual en aquel espacio,<sup>4</sup> la realidad es que son las mujeres quienes mayormente se constituyen en víctimas de este tipo de agresión. Prueba de ello es que en los niveles nacional e internacional, la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres contempla la violencia laboral, que incluye el hostigamiento y acoso sexual, como una modalidad de violencia contra las mujeres.<sup>5</sup>

## Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en el IEPCT Tabasco tomaremos las definiciones que provee la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10, que ubica ambas conductas como parte de la violencia

---

<sup>3</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, párrafo primero.

<sup>4</sup> El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral (Estudios e investigaciones) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer, Navarra, España, 2008.

<sup>5</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer "Belem Do Pará" adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994, actualmente está en vigor. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

laboral y de la violencia docente, diferenciado por la existencia o no de una relación de supra/subordinación entre la víctima y el agresor y las define en el artículo 13 como:

El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.

Esta misma Ley (de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia) señala que la violencia laboral:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (ver artículo 10).

Constituye **violencia laboral**: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género (ver artículo 11).

De acuerdo a los Lineamientos Aplicables a la atención a los casos de hostigamiento, acoso laboral y sexual, para la conciliación laboral y al procedimiento laboral sancionador, para el personal de la rama administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional, incorporados al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco<sup>6</sup>:

---

<sup>6</sup> <http://iepect.mx/docs/acuerdos/CE-2021-081.pdf>



**Connotación lasciva** son todos aquellos rasgos, que evocan o sugieren lujuria y morbo de una persona respecto a otra, manifestándose con expresiones verbales o físicas de carácter sexual.

En tanto que, el **Hostigamiento Laboral** son los actos o comportamientos propios del acoso laboral que se realizan en el marco de una relación formal de subordinación.

Es importante precisar que, en el IEPCT, para la atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral (HASL), se reconoce que las conductas de violencia se cometen, no de manera exclusiva, en contra de mujeres, sino entre ellas, entre mujeres y hombres y entre hombres.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación provee las siguientes definiciones:<sup>7</sup>

**Acoso laboral:** los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

**Chantaje sexual:** requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

**Acoso sexual ambiental:** acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

---

<sup>7</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5267059&fecha=06/09/2012](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5267059&fecha=06/09/2012)

**Género:** se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres

y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.<sup>8</sup>

**Violencia de género:** El fenómeno general de la violencia no afecta de la misma forma a todas las personas que la sufren; en particular, en relación con las niñas y mujeres, de quienes se ha reconocido que la opresión y privación de derechos que históricamente han sufrido es la causa de su actual situación de desigualdad o de vulnerabilidad en relación con otros actores de la sociedad. En este sentido, existe un consenso internacional para adoptar medidas temporales a fin de lograr una igualdad en los hechos, así como para protegerlas de ciertas formas de violencia que sufren específicamente.<sup>9</sup> La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, en su artículo 5 fracción IV, define la violencia contra las mujeres como 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.

**Perspectiva de Género:** En su artículo 4, fracción IX, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define esta perspectiva como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir

---

<sup>8</sup> UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

<sup>9</sup> Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. 2019.

una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

**Estereotipos de género:** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales.<sup>10</sup>

**Análisis interseccional:** Conlleva reconocer que las condiciones particulares de una persona pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación única y diferente de la que otro ser humano o grupo social puede experimentar con base en alguna de esas categorías presentes en aquella persona. Es decir, la discriminación que sufre una mujer con discapacidad puede ser similar, en ciertas ocasiones, a la que enfrentan otras mujeres sin discapacidad, y en otras, es parecida a la que están expuestas las personas con discapacidad en general. Sin embargo, existirán cuestiones específicas que afectarán desproporcionalmente a las mujeres con discapacidad o que solamente las afectarán a ellas por ser mujeres y vivir con algún tipo de discapacidad. Esta situación podrá agravarse si la mujer con discapacidad, además, se encuentra en situación de pobreza, forma parte de una comunidad indígena, es menor de edad, es lesbiana o se encuentra embarazada.<sup>11</sup>

**Discriminación:** De acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<sup>12</sup> este concepto se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u

<sup>10</sup> UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

<sup>11</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de Género. México, 2020, p. 86.

<sup>12</sup> Promulgada el 11 de junio de 2003; última reforma publicada el 21 de julio de 2018.

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 penales o cualquier otro motivo.



# MARCO JURÍDICO

## INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

### **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>13</sup>**

Identifica a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

### **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento<sup>14</sup>**

Todos los países miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer<sup>15</sup>**

La CEDAW, por sus siglas en inglés, es el único instrumento legalmente vinculante que está enfocado específicamente a combatir la discriminación contra las mujeres. En la Recomendación 19 del Comité sobre la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas<sup>16</sup>, se indica que este instrumento internacional es aplicable a las obligaciones de

---

<sup>13</sup> Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión y entró en vigor el 15 de junio de 1960. Vinculación de México el 11 de septiembre de 1961; publicación en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 1961 y 11 de agosto de 1963. Entrada en vigor para México: 11 de septiembre de 1962.

<sup>14</sup> Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

<sup>15</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada Nueva York, 18 de diciembre de 1979, Vinculación de México: 23 mar 1981; publicada en Diario Oficial de la Federación el 9 de enero 1981 y entrada en vigor para México el 3 de septiembre de 1981.

<sup>16</sup> <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

los Estados de eliminar todas las formas de discriminación y en su artículo 11, párrafos 17 y 18 señala que:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)<sup>17</sup>**

En este instrumento se afirma que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica. En su artículo 2 señala:

b) 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, y

c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

### **RECOMENDACIONES**

El 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México<sup>18</sup>,

---

<sup>17</sup>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem Do Pará" adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994, actualmente está en vigor. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

<sup>18</sup> [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2018-11/observaciones\\_finales.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad-genero/2018-11/observaciones_finales.pdf)



alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garantice que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

El 07 de noviembre de 2019, el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México<sup>19</sup> respecto de la violencia contra las mujeres, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

## **LEGISLACIÓN FEDERAL**

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>20</sup>**

En sus artículos 1º y 123, párrafo primero, exige a las autoridades en el ámbito de sus competencias: promover, respetar y garantizar los derechos humanos. También establecen que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

### **Código Penal Federal<sup>21</sup>**

Establece que el hostigamiento sexual es un delito que se persigue por querrela, es decir, sólo cuando la persona ofendida sea quien solicite la acción de la justicia y que se le haya causado un daño o perjuicio.

### **Ley Federal del Trabajo<sup>22</sup>**

Este ordenamiento prohíbe a los patrones o patronas, o a sus representantes realizar actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; o bien, permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo. Mientras que

---

<sup>19</sup> [https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc\\_pub/ObservacionesFinales\\_ComiteDHONU\\_MX\\_2019.pdf](https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/ObservacionesFinales_ComiteDHONU_MX_2019.pdf)

<sup>20</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 28 de mayo de 2021.

<sup>21</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931; última reforma publicada el 1 de junio de 2021.

<sup>22</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1930; última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012.

a las y los trabajadores les está prohibido acosar sexualmente a cualquier persona en los lugares de trabajo.

### **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>23</sup>**

Fija la obligatoriedad de dictar órdenes de protección para las mujeres víctimas de violencia valorando el tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia; los antecedentes violentos del agresor; la gravedad del daño causado; la magnitud del daño causado, y la información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

### **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>24</sup>**

Señala las directrices de apoyo para facilitar la actuación de las y los servidores públicos que conozcan de los tipos y modalidades de violencia contemplados en la Ley, en la aplicación de sanciones conforme a la legislación aplicable; las medidas de atención y rehabilitación para los agresores; la capacitación especial necesaria para la aplicación del modelo de atención dirigida al personal que integran las corporaciones de seguridad pública y del sistema de procuración y administración de justicia; los mecanismos de notificación al órgano de fiscalización correspondiente en caso de incumplimiento de la Ley o el Reglamento por parte de las y los servidores públicos; y las prevenciones necesarias para evitar que las mujeres que han sufrido violencia vuelvan a ser víctimas, entre otras.

### **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres<sup>25</sup>**

Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer 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.

### **Ley General de Víctimas<sup>26</sup>**

---

<sup>23</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 18 de marzo de 2021.

<sup>24</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 2008; última reforma publicada el 14 de marzo de 2014.

<sup>25</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006; última reforma publicada el 14 de junio de 2018.

<sup>26</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2013; última reforma publicada el 20 de mayo de 2021.

Señala que la reparación integral comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Cada una de estas medidas será implementada a favor de la víctima teniendo en cuenta la gravedad y magnitud del hecho victimizante cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante.

## **LEGISLACIÓN ESTATAL**

### **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco<sup>27</sup>**

Señala que los hombres y las mujeres deben tener formal y materialmente derechos iguales. Las leyes deberán garantizar la igualdad en el derecho vigente y procurar su implantación en la costumbre social, particularmente en la familia, en la educación y en el lugar de trabajo.

Específicamente, en la fracción XXXIV del artículo 2º establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

### **Código Penal del Estado de Tabasco<sup>28</sup>**

Señala en su artículo 159 bis: Cuando el hostigamiento lo realice una persona valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción de tres a seis años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo.

### **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Tabasco<sup>29</sup>**

Cita en su artículo 2: son sujetos de esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en el territorio del Estado, que, por razón de sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión,

---

<sup>27</sup> Publicada en bando solemne el 5 de abril de 1919; última reforma publicada el 27 de junio de 2017.

<sup>28</sup> Publicado en el Sup. al P.O. 5678 de 05 de febrero de 1997; última reforma publicada el 18 de julio de 2020.

<sup>29</sup> Publicada en el Sup. "C" al P.O. 7534 del 19 de noviembre de 2014; última reforma publicada en el Sup. "B" al P.O. 7902 del 30 de mayo de 2018.

cultura, origen étnico o de nacionalidad, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

### **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>30</sup>**

Define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una 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.

### **Ley de Atención a Víctimas del Estado de Tabasco<sup>31</sup>**

Señala en su artículo 3, que su objeto es identificar, establecer, reconocer y garantizar los derechos, medidas de atención y protección a la Víctimas por las conductas tipificadas como delitos o violatorias de derechos humanos en el fuero local, de acuerdo a la legislación vigente en el Estado Libre y Soberano de Tabasco, conforme a lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las Leyes que de ella deriven, permitiendo el acceso a la justicia, a los servicios de asesoría jurídica, asistencia médica y psicológica, y buscando siempre la reparación integral de los daños causados por dichas conductas.

### **Lineamientos generales aplicables a la Conciliación Laboral, Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales<sup>32</sup>**

Establecidos por el INE en el Acuerdo INE-JGE160-2020 señala, como dos de sus objetivos específicos:

- Establecer pautas que permitan implementar un procedimiento laboral sancionador, que se ajuste al principio del debido proceso

<sup>30</sup> Publicada en el Sup. "C" del P.O de 20 de diciembre de 2008; última reforma publicada en el P. O. De 17 de agosto de 2020.

<sup>31</sup> Publicada en el Sup. "C" al P.O. 7642 del 02 de diciembre de 2015; última reforma publicada en el Sup. "E" al P.O. 8046 de 16 de octubre de 2019.

<sup>32</sup> <http://IEPCT.mx/docs/acuerdos/ACUERDO-INE-JGE160-2020.pdf>

y defensa de las partes, procurando una atención integral hacia las personas agraviadas.

- Otorgar directrices que, según la capacidad técnica y operativa de los OPLE, permitan implementar mecanismos para atender, prevenir, sancionar, reparar y dar seguimiento a los asuntos de hostigamiento y acoso sexual y laboral (HASL), con la debida diligencia, así como promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

**Lineamientos Aplicables a la Atención a los casos de Hostigamiento, Acoso Laboral y Sexual, para la conciliación laboral y el Procedimiento Laboral Sancionador, para el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional, incorporados al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco<sup>33</sup>**

Tienen por objeto establecer las disposiciones que se deberán observar en la atención a los casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.

**Estatuto del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco<sup>34</sup>**

Constituye el conjunto de disposiciones que desarrollan, especifican y reglamentan las bases normativas que se derivan de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco y del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Tabasco; a fin de sentar las bases generales de la organización del Servicio Profesional Electoral del IEPCT.

**Código de Ética y de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco<sup>35</sup>**

En su artículo décimo octavo hace referencia a las acciones y abstenciones específicas relacionadas con el Comportamiento Digno, entre las que indica abstenerse de:

---

<sup>33</sup> <http://iepct.mx/docs/acuerdos/CE-2021-081.pdf>

<sup>34</sup> <https://tabasco.gob.mx/leyes/descargar/1/863>

<sup>35</sup> [http://IEPCT.mx/docs/marco\\_legal/codigo\\_etica\\_y\\_conducta.pdf](http://IEPCT.mx/docs/marco_legal/codigo_etica_y_conducta.pdf)

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones;
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona servidora pública;
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, alguna otra u otras personas;
- Mirar sin su consentimiento a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de carácter sexual;
- Obligar a la realización de actividades que no competan a sus funciones o medidas disciplinarias en represalias por rechazar conductas de carácter sexual;
- Pedir a cambio de la prestación de un trámite o servicio en el IEPCT a la persona solicitante usuaria, pasante, estudiante o solicitante, que acceda a tener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- Expresar comentarios, burlas, insultos, piropos o bromas hacia otra persona referentes de su vida sexual, apariencia o anatomía, con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- Realizar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- Realizar comentarios respecto a la preferencia sexual o sobre la vida sexual de otra persona servidora pública;
- Exhibir o enviar a través de un medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.



## **PROPÓSITOS DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

El presente protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral en el IEPCT.

Son objetivos del presente protocolo:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual y laboral, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- c) Establecer las pautas para un registro permanente y sistemático de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral al interior del IEPCT.
- d) Contribuir a la erradicación que propicia la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual y laboral, en adelante HASL.

La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal. Se observará en todo momento el procedimiento adecuado para la imposición de sanciones.

# PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

De acuerdo a lo estipulado por los instrumentos internacionales, nacionales, estatales e institucionales establecidos en el Marco Jurídico de este Protocolo, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco está obligado a promover ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno, y garantizar espacios libres de acoso y hostigamiento laboral o sexual, o cualquier otra forma de discriminación y violencia.

Todo el personal que labora en el IEPCT deberá apegarse a las leyes e instrumentos normativos que garantizan un ambiente laboral saludable y, para materializarlo, es indispensable la unión de esfuerzos para impedir acciones que afecten la dignidad de las personas que forman parte de la institución.

En el caso de la prevención de HASL es necesario actuar antes de que se produzcan los hechos que derivan en daños y perjuicios, así como dar aviso de algo que puede derivar en ellos.

De conformidad con el artículo 10 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el objetivo de la prevención es reducir los factores de riesgo y se integra por las siguientes etapas:

- Anticipar y evitar la generación de la violencia en todas sus modalidades previstas por la Ley.
- Detectar de forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia contra las mujeres.
- Disminuir el número de víctimas, mediante acciones disuasivas que desalienten la violencia.

No obstante que esta Ley es por y para las mujeres, en este instrumento, la aplicación es para hombres y mujeres.



La prevención de la violencia laboral y sexual implica promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; lograr un cambio en los patrones socioculturales que mantienen a las mujeres en un plano de inferioridad respecto a los hombres; lograr el empoderamiento de las mujeres por medio de la implementación de acciones afirmativas, y difundir los derechos humanos de las mujeres.

### **Estrategias de prevención.**

- Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Visibilizar los tipos de violencia sexual y laboral: sus definiciones, alcances, incidencias, así como las sanciones a las que se hacen acreedoras las personas que las perpetran.
- Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia constante y permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.



### **Acciones estratégicas.**

- Comunicación: Planeación, producción y difusión de campañas constantes y sistemáticas de sensibilización que promuevan el respeto a la libertad, la igualdad y la dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional de no violencia laboral y sexual, a través de infografías, videos, pláticas, capacitaciones y el acercamiento de información por los medios pertinentes, tanto al interior como al exterior del IEPCT.
- Coordinación: Procurar la colaboración entre diversas instituciones para prevenir, acompañar y sancionar conductas constitutivas de violencia laboral y sexual al interior de sus propias instituciones, así como para intercambiar experiencias exitosas que sirvan para incrementar la eficiencia de estas acciones.
- Investigación: Promover y difundir trabajos de investigación en torno a los temas de prevención, atención, acompañamiento, sanción y erradicación de la violencia laboral y sexual tanto al

interior del IEPCT como en los organismos con los que hay coordinación interinstitucional; y que estos trabajos se realicen con lenguaje no sexista.



# ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Para atender a víctimas de HASL, es necesario identificar los tipos, las modalidades o dimensiones del acoso y hostigamiento sexual y laboral, así como sus diferencias y similitudes.

El **Acoso laboral** es un proceso de intimidación de carácter escalonado en el cual la persona afectada termina en una posición inferior y se convierte en el blanco de sistemáticos y prolongados actos sociales negativos.<sup>36</sup>

- Se manifiesta en maltrato, persecución, entorpecimiento, discriminación, desprotección e inequidad laboral.

Dependiendo de la posición jerárquica, el acoso laboral se presenta<sup>37</sup>:

- Horizontal: el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico.
- Vertical: se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o en un nivel inferior a ésta.

Por lo tanto, existen dos clases de acoso laboral vertical

- Ascendente: ocurre cuando un/a empleado/a de nivel jerárquico superior es atacada por uno o varias de sus subordinados/as.
- Descendente: ocurre cuando un/a empleado/a de nivel jerárquico inferior es víctima de acoso por parte de uno/a o varios/as empleados/as que ocupan posiciones jerárquicas superiores.

---

<sup>36</sup> <https://www.redalyc.org/journal/868/86847621020/html/>

<sup>37</sup> <https://psicologiymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>

El **Hostigamiento laboral**, como el acoso laboral, consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.<sup>38</sup>

La diferencia entre **Hostigamiento laboral** y **Acoso laboral** es que el primero se enmarca en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Algunas de las prácticas de hostigamiento laboral y acoso laboral son:

- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.
- Vigilancia permanente y constante sobre una persona, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video.
- Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente.
- Burlarse de posibles discapacidades de una persona.
- La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente.
- Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales como personales.
- Proferir gritos o insultos.
- Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.

---

<sup>38</sup><https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/121232/CGor202106-30-ap-21-P.pdf>

Por otra parte, el **Acoso sexual** es una 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.

En tanto que, el **Hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Algunas de las prácticas de hostigamiento sexual y acoso sexual son:

- Contacto físico o roce no deseado e innecesario y en forma intencional que moleste o incomode a la víctima.
- Observaciones de contenido sexual indeseadas, así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la persona receptora.
- Bromas, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal o del cuerpo de la víctima.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la víctima, en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, o cualquier otro similar.
- Comentarios o actitudes de cualquier naturaleza que ofendan, humillen o discriminen a la persona en razón de su sexo, raza, religión, edad, discapacidad, etc.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas afuera de su lugar de trabajo, amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales o exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar dichas proposiciones.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa no deseados.



De los conceptos previamente vertidos, es importante rescatar ciertas diferencias y similitudes entre el hostigamiento o acoso laboral, y el hostigamiento o acoso sexual en espacios o con motivo de interacciones laborales en el personal del IEPCT:

- El acoso laboral se constituye por actos de abuso de poder que afectan psicológica e incluso físicamente, a la persona que los recibe y NO necesariamente son una violencia basada en la identidad de género.
- El hostigamiento/acoso sexual se conforma por conductas de carácter sexual que buscan reafirmar una posición de poder, las cuales constituyen una forma de violencia basada en el género.
- Tanto el hostigamiento laboral como el hostigamiento y acoso sexual son conductas realizadas en un contexto de desigualdad de poder entre las partes.
- En ocasiones, el rechazo o denuncia por actos de acoso u hostigamiento sexual pueden derivar en situaciones de acoso laboral.

### **Principios que deben regir la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual y laboral:**

Atención integral y especializada.

- Las víctimas deben recibir una atención integral, que incluya la jurídica, psicológica y médica.
- La atención debe ser especializada, bajo el principio pro persona, con perspectiva de género, análisis interseccional y fundamentada en un marco de derechos humanos.

Confidencialidad.

- Se debe garantizar la total y absoluta confidencialidad respecto de la información recibida, y en su caso sólo deberá darse a conocer en tanto se formaliza una denuncia.

No revictimización.

- Se debe partir, siempre, del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan

la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios posibles, al recaer el cargo de la prueba en la autoridad instructora.

- Las víctimas deben recibir, por todas las instancias, una atención sin que se le revictimice al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

Respeto a la decisión y dignidad de la víctima.

- Se debe ofrecer a la víctima los elementos para que pueda tomar sus propias decisiones y vigilar que éstas sean respetadas en todos los espacios en donde se presente.

Veracidad y transparencia.

- La información que recibe la víctima debe ser verídica y transparente sobre la viabilidad de los procesos legales, además de tener claridad y ser de fácil comprensión.



No discriminación.

- Se debe atender a las víctimas por igual, sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad profesional, orientación sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal.

En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de HASL;
- b) Perspectiva de género;
- c) Análisis interseccional;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;

- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.





# AUTORIDADES COMPETENTES

Las autoridades facultadas para orientar, conciliar, instruir y resolver los casos de HASL al interior del Instituto son:

- a) La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación como autoridad de primer contacto.
- b) La Dirección Jurídica, como autoridad instructora.
- c) La Secretaría Ejecutiva, como autoridad resolutora y ejecutora de la sanción en su caso.
- d) La Junta Estatal Ejecutiva, como autoridad resolutora, en casos de ausencia o excusa de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva.

## Recepción de denuncias.

1. Corresponde a la Dirección Jurídica del IEPCT la recepción de aquellas denuncias relacionadas con HASL, misma que, previo registro, la remitirá a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, para el primer contacto, el acompañamiento, orientación y atención psicológica, en su caso.
2. Cuando se reciba en cualquier órgano del Instituto una denuncia bajo este supuesto, la misma deberá remitirse de manera inmediata a la Dirección Jurídica, junto con los anexos que formen parte de ella, a fin de que la instancia proceda a lo conducente.

## Actitudes y habilidades necesarias en el procedimiento de atención.

Actitudes básicas.

- Aceptación: Supone el respeto genuino a que la persona exprese el sentimiento que surge en ese momento (temor, confusión, dolor, enojo, etc.). Involucra aceptar la conducta, decisiones y sentimientos de la víctima sin emitir juicios de valor o culpabilizarla y sin exigir una actitud personal impecable.
- Empatía: Comprender a la persona en sus preocupaciones cognitivas y emocionales y ser capaz de transmitirle dicha

comprensión en un lenguaje accesible. Supone ponerse en el lugar de la otra persona, atendiendo a su punto de vista y mundo de valores.

- **Contacto:** Entrar en el mundo experiencial de la víctima, pero sin fundirse con su afectividad. Implica tolerar la situación (por ejemplo, de sufrimiento o enojo), mostrar la tranquilidad suficiente como para darle seguridad y al mismo tiempo marcar límites que definan que el personal no tiene la posibilidad de resolver todos los problemas.
- **Calidez:** Es una actitud de acogida y contención en la que la distancia y cercanía emocional logran un equilibrio. Se transmite tanto en el lenguaje verbal como no verbal mediante la proximidad física, la postura, los gestos y refuerzos verbales.

#### Habilidades básicas.

- **Atención física:** Mirar a la persona cara a cara; manteniendo un buen contacto visual; adoptar una postura abierta, relajada y confortable; inclinarse hacia la otra persona como señal de presencia y disponibilidad.
- **Escucha activa:** Escuchar y apreciar tanto los mensajes verbales como los no verbales de la víctima. Dentro de los segundos se incluye la conducta no verbal (movimientos corporales, gestos, expresiones faciales) como la conducta paralingüística (tono de voz, inflexión, espacio entre las palabras, énfasis, pausas). La conducta no verbal agrega sentimientos no contenidos en las palabras. Escuchar activamente implica una destreza para distinguir las incongruencias entre el contenido del mensaje verbal y la conducta no verbal. Se manifiesta con el empleo de la atención física, dejando pausas para animar a hablar, formulando preguntas abiertas y respondiendo a los sentimientos detectados no verbalmente.



- Habilidades comunicacionales: Capacidad en el manejo de las verbalizaciones propias y las de la víctima para facilitar la comunicación. Las verbalizaciones cumplen dos funciones fundamentales, primero la de preguntar para conocer a profundidad el caso y brindar una correcta orientación. Y segundo, informar respecto de los procedimientos, implicaciones y derechos.



## **PRIMER CONTACTO: UNIDAD TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL IEPC TABASCO**

La Unidad Técnica de Igualdad y No Discriminación actuará como primer contacto para las presuntas víctimas de HASL, con el objeto de proveer acompañamiento, orientación en su proceso de denuncia y atención psicológica, en su caso. Además, generará información estadística sobre los casos de HASL del IEPC.

### **Funciones:**

- Primer contacto
- Entrevista inicial
- Orientación psicológica
- Orientación legal
- Seguimiento psicológico

Para cumplir a cabalidad las funciones que, para el caso de atención a víctimas de HASL, cubrirá la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, ésta contará con personal especializado en las áreas de psicología y relaciones laborales.

Dicho personal recibirá capacitación constante y sistemática para generar y fortalecer conocimientos y habilidades en la atención a víctimas de HASL.

### **Proceso:**

1. La autoridad de primer contacto entrevistará a la presunta víctima, a través de una serie de preguntas que tendrán por objeto conocer los hechos ocurridos y el estado de la presunta víctima, a efecto de poder brindarle orientación respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o, en su caso, la conducta infractora, atendiendo al tipo de asunto de que se trate, así como de brindarle atención psicológica y acompañamientos, en los casos que así se requiera.
2. Esta autoridad realizará una entrevista o reunión con las personas presuntamente agraviadas y responsables, para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras, a través del personal especializado, dentro de los cinco días hábiles siguientes al establecimiento de la primera

comunicación con la persona presuntamente agraviada o la denunciante.

3. La Unidad Técnica de Igualdad y No Discriminación determinará 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 HASL.
4. En los casos en que lo estime pertinente, esta Unidad realizará una valoración psicológica en la que se dictamine el grado de afectación de la persona presuntamente agraviada, para determinar si se requerirá de otorgar atención psicológica a la persona denunciante, con personal especializado para tal efecto.

### **La entrevista como instrumento central en el procedimiento de atención.**

Para efectos de la atención a víctimas de HASL se recomienda el uso de una entrevista como dispositivo idóneo.

Características principales de la entrevista.

- Consultiva: Su objetivo prioritario es dar respuesta a una pregunta en relación a un tema específico como es la situación de hostigamiento y acoso sexual o laboral que vive la víctima. Su finalidad es concreta (orientar, investigar, acompañar, canalizar) y no implica un trabajo clínico posterior.
- Semiestructurada: El personal cuenta con un guion previo, contenido en el Formato de Expediente Único, que permite al mismo tiempo un cierto grado de libertad para proponer cuestiones adicionales durante la entrevista, sea ampliando la información, alterando el orden de las preguntas o la formulación de estas.
- Sigue una secuencia dialógica: El eje central de la entrevista es el relato de la víctima, la función del personal es facilitar la comunicación, ampliar información con preguntas abiertas, puntualizar información a través de preguntas cerradas y redireccionar cuando es necesario. El objetivo final es lograr indagar todas las áreas de exploración dispuestas en el Formato de Expediente Único, procurando respetar, en la medida de lo posible, el orden que va siguiendo la víctima; esto significa que

el personal recorre el instrumento en el orden que la víctima va relatando y regresa después a aquellas áreas que ésta aún no ha mencionado.

Concluida la etapa de entrevista, esta Unidad deberá:

- a) Cuando se trate de conflictos laborales o conductas que posiblemente constituyan infracciones en materia de Hostigamiento y 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) Cuando la persona presuntamente agraviada no opte por el procedimiento de conciliación, podrá formalizar su denuncia, para lo cual, se deberá brindar la orientación necesaria para que ésta cumpla con los debidos requisitos.
- c) Tratándose de conductas que pudieran constituir infracciones en materia de HASL, en caso de ser identificados como necesarios, se realizarán peritajes en materia psicológica por el personal especializado, para la debida documentación de las afectaciones provocadas por las probables conductas infractoras y, en su caso, deberán ser anexadas a la denuncia al momento de ser remitida a la autoridad instructora.
- d) Evaluar y proponer a la autoridad instructora la pertinencia de implementar las medidas cautelares que resulten más convenientes, a efecto de salvaguardar la integridad de la persona presuntamente agraviada.
- e) Solicitar el consentimiento para el manejo de datos personales sensibles brindados por la persona presuntamente agraviada, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de HASL dentro del Instituto.
- f) Remitir a la autoridad instructora, la denuncia al momento en que la persona presuntamente agraviada la presente.

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación será la responsable de cerciorarse que la persona presuntamente agraviada o en riesgo, obtuvo la atención debida durante todo el transcurso del procedimiento. Asimismo, deberá:

- Integrar un expediente único, con todas y cada una de las constancias que resulten de las diligencias practicadas por esta

Unidad, a partir de la presentación de la denuncia por HASL, el cual será remitido, en su momento, a la autoridad instructora, debiéndose agregar al mismo todas las actuaciones hasta el archivo definitivo del asunto.

- Llevar a cabo el registro de casos de HASL.
- Aportar la información estadística relacionada con los casos de HASL.
- Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de HASL.
- Aportar la información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen de la prevención, atención, y sanción de los casos de HASL.
- Conformar el informe trimestral y anual de los casos de HASL.
- Prevenir el HASL, mediante programas o proyectos orientados a disminuir los casos.

### **Canalización de víctimas a instituciones especializadas.**

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación deberá proporcionar a las víctimas de HASL la asesoría sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

En caso de requerir la canalización para atención especializada médica, psicológica o jurídica, previa decisión de la víctima, se elaborará un Oficio de Canalización dirigido a la institución que corresponda. Asimismo, se deberá informar a la víctima la ubicación física de la institución y los horarios de atención, así como el alcance del servicio profesional que se va a solicitar.

La canalización podrá llevarse a cabo en cualquier momento que así lo solicite la víctima.

### **Seguimiento de los casos atendidos.**

Para medir el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo, una vez iniciado el o los procedimientos correspondientes, la

Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación tomará nota de su seguimiento en una cédula de registro que se recopilará en un Banco de Datos y de la cual deberá constar una copia en el Expediente Único. En dicha cédula deberá constar el nombre de la persona responsable de las acciones ejercidas y la mención de todas las actuaciones que se lleven a cabo durante la prestación de la atención hasta su conclusión.

Además del banco de datos, esta Unidad generará un reporte mensual que se hará del conocimiento del Consejo Estatal, que contenga como mínimo:

- Número total de víctimas atendidas por sexo, edad, nivel de escolaridad y ocupación dentro del Instituto.
- En los casos de violencia contra las mujeres, tipos y modalidades de violencia atendidas.
- Número de víctimas que únicamente recibieron asesoría.
- Número de víctimas canalizadas a otra institución.

A las víctimas se les proporcionará un formato en el que se les cuestione sobre la atención recibida, que deberá contener, como mínimo:

- Percepción acerca de la atención: ¿Considera que la atención que ha recibido está siendo útil para usted?
- Ruta Crítica: ¿Le han proporcionado información útil que le permita tomar decisiones sobre su situación? En caso afirmativo, ¿qué tipo de información y qué decisiones ha podido tomar?
- Medidas de protección: ¿Ha solicitado medidas de protección? En caso afirmativo, ¿se las han proporcionado?

Por su parte, esta Unidad deberá realizar una evaluación sobre la actuación de las y los titulares de las diferentes instancias ante las que se haya acudido, que contenga, como mínimo:

- Las instituciones con las que se ha podido establecer una red de apoyo efectiva.
- Medidas de protección internas: Número de órdenes de protección solicitadas y cuántas de ellas efectivamente fueron concedidas por la autoridad correspondiente.



- Sanción: Número de casos en los que se emitió una resolución condenatoria a la persona agresora, en cualquiera de las instancias ante las que se haya acudido.

Con la conjunción de toda la información recabada, tanto la del Banco de Datos, como la obtenida de las encuestas realizadas, esta Unidad realizará una evaluación trimestral sobre:

- Si han resultado pertinentes las acciones ejercidas en el ámbito de prevención HASL, si se requiere reformarlas o ampliarlas, y cuáles han sido las más efectivas.
- Si ha sido acertada la forma establecida para realizar la queja o denuncia por parte de las víctimas.
- Si la atención proporcionada a víctimas ha sido la adecuada.
- Si han disminuido los casos de HASL
- Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia laboral.
- Si se identifica que ha existido mayor incidencia en la violencia sexual.

Derivado de lo anterior, se podrán proponer modificaciones para la atención de áreas de oportunidad y reforzamiento de buenas prácticas.

# PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN

Todo lo relativo a la investigación, sustanciación y resolución de los procedimientos relacionados con casos de violencia, discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral y acoso laboral se apegará a lo establecido en los **Lineamientos aplicables a la Atención a los casos de Hostigamiento, Acoso Laboral y Sexual, para la Conciliación Laboral y al Procedimiento Laboral Sancionador, para el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional, incorporados al Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Tabasco.**

Cabe destacar que, de acuerdo al Artículo 20, numeral 3 de los Lineamientos señalados, la conciliación no será aplicable en aquellos asuntos relacionados con Hostigamiento y Acoso Sexual.



# **ANEXOS**



**FORMATO DE EXPEDIENTE ÚNICO**

FECHA: _____	No. Folio: _____
--------------	------------------

**DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA**

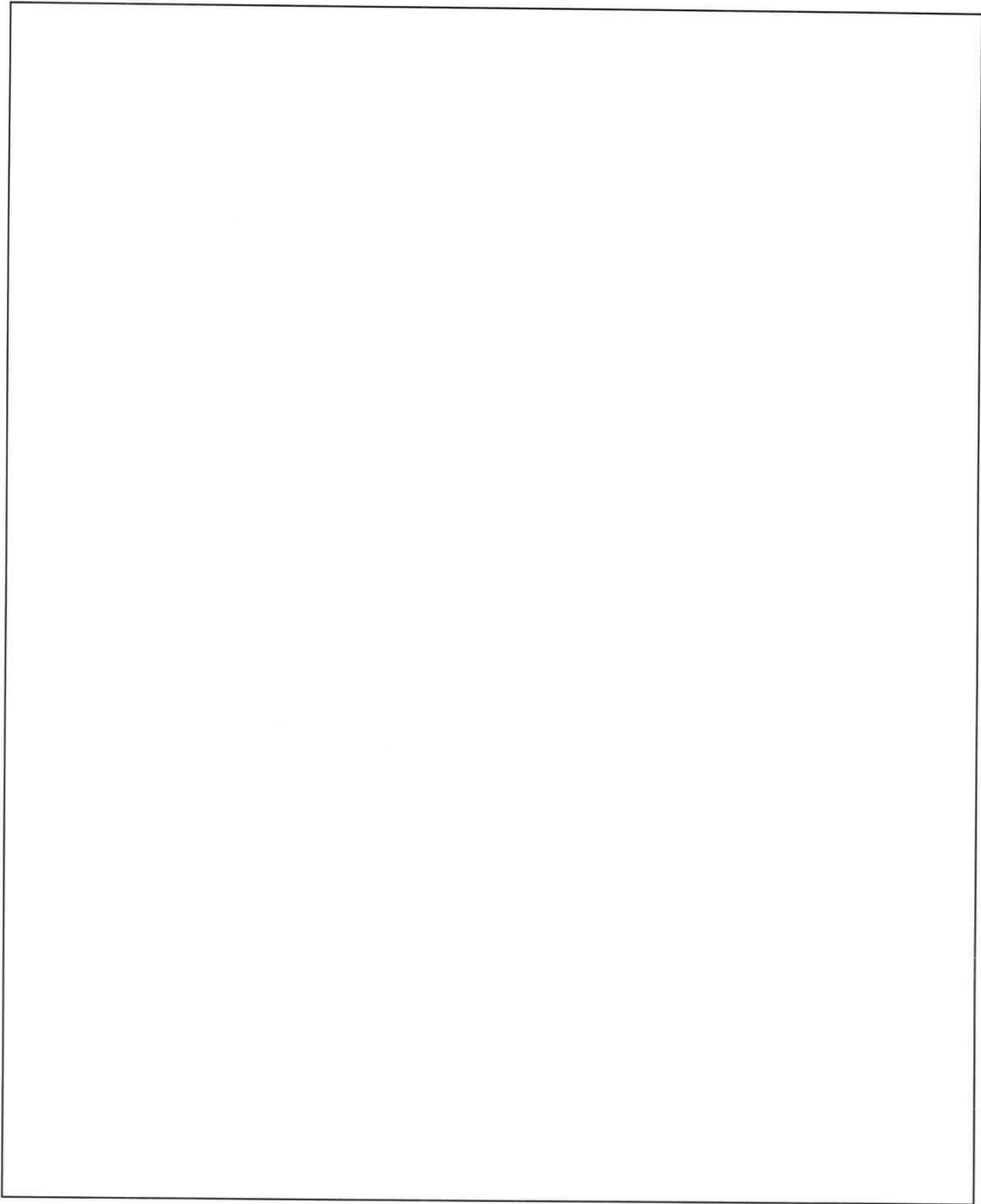
NOMBRE: _____	
EDAD: _____	SEXO: _____
PUESTO: _____	ÁREA: _____
TELÉFONOS: _____	
CORREO ELECTRÓNICO: _____	
NOMBRE DE LA JEFA O JEFE INMEDIATO(A): _____	
CARGO DE LA JEFA O JEFE INMEDIATO(A): _____	

**DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA**

NOMBRE: _____	
EDAD: _____	SEXO: _____
PUESTO: _____	ÁREA: _____
TELÉFONOS: _____	
CORREO ELECTRÓNICO: _____	
NOMBRE DE LA JEFA O JEFE INMEDIATO DE LA PERSONA AGRESORA: _____	



DESCRIBA LAS CIRCUNSTANCIAS DEL MODO, TIEMPO Y LUGAR DE LOS HECHOS

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to describe the circumstances of the events. The box is currently blank.

G

**DATOS DE LA QUEJA O DENUNCIA**

SI HUBO PERSONAS QUE PRESENCIARON LOS HECHOS, PROPORCIONE SUS NOMBRES Y CARGOS, EN CASO DE QUE LABOREN EN EL IEPCT. EN CASO CONTRARIO, SEÑALAR NOMBRE Y NÚMERO TELEFÓNICO PARA SU LOCALIZACIÓN

---

---

---

---

¿QUÉ CAMBIOS SURGIERON EN SU LUGAR DE TRABAJO, DESPUÉS DE LOS HECHOS?

SIGUE IGUAL ( ) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO ( )

LA(O) CAMBIARON DE ÁREA ( )

OTRA \_\_\_\_\_

¿DIO CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS A ALGUIEN MÁS, ADEMÁS DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO? DE SER ASÍ, INDIQUE A QUIÉN O QUIÉNES



---

---

---

---

HA DENUNCIADO ANTERIORMENTE ESTAS CONDUCTAS

SÍ ( ) NO ( )

EN CASO DE AFIRMATIVA, EXPLIQUE ANTE QUÉ AUTORIDAD Y EN QUE FECHA

---

---

---

---

NIVEL JERÁRQUICO DE LA PERSONA AGRESORA CON RESPECTO AL SUYO

SUPERIOR ( ) IGUAL ( ) INFERIOR ( )

OTRO \_\_\_\_\_

¿LA PERSONA ACUSADA TRABAJA DIRECTAMENTE CON USTED?

SÍ ( ) NO ( ) ALGUNAS VECES ( )

¿HA INFORMADO DE LOS HECHOS A SU JEFE O JEFA INMEDIATA (EN CASO DE QUE ÉSTA NO SEA LA PERSONA ACUSADA)

SÍ ( ) NO ( )

¿LA PERSONA DENUNCIADA ES SU JEFE O JEFA INMEDIATA?

SÍ ( ) NO ( )

PARA DAR FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON:

NINGUNA PRUEBA ( )

DOCUMENTOS DE RESPADO ( )

FOTOGRAFÍAS ( )

TESTIGOS ( )

CORREOS ELECTRÓNICOS ( )

NOTAS ( )

VIDEOS ( )

OTROS ( )



## ACUERDOS EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

1. Con la finalidad de obtener mejores resultados en mi proceso jurídico, es necesario que toda la información que proporcione sea clara y veraz.
2. Presentaré todos los documentos que se requieran para llevar a cabo el procedimiento.
3. Una parte fundamental en el desarrollo de mi trámite jurídico es el periodo de preparación y desahogo de pruebas, por lo tanto, deberé estar atenta(o) de ello.
4. En caso de decidir suspender el trámite, deberé dar aviso a quien recibió mi queja o denuncia.
5. Estoy enterada(o) de que este servicio es de carácter temporal, motivo por el cual debo solicitar información sobre la fecha de conclusión del mismo y la dinámica a seguir para la continuidad del proceso.



## FIRMAS

---

Nombre y firma de la víctima, o  
quien presenta la queja

---

Nombre y firma de quien atendió  
a la víctima



FORMATO DE REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS CASOS

FECHA DE LA QUEJA O DENUNCIA:

FOLIO:

HECHOS DEUNCIADOS:

SANCIÓN

INTERPUESTA:

---

---

NOMBRE DE LA VÍCTIMA:

---

NOMBRE DEL AGRESOR O AGRESORES:

---

NOMBRE DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA ATENCIÓN

---

