

Protocolo para la **atención**
de **casos** de **violencia laboral,**
hostigamiento y/o **acoso sexual**
en el **Instituto Electoral**
de la **Ciudad de México**





CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL

Consejero presidente Mario Velázquez Miranda
Consejeros y consejeras electorales Myriam Alarcón Reyes
Carolina del Ángel Cruz
Yuri Gabriel Beltrán Miranda
Mauricio Huesca Rodríguez
Bernardo Valle Monroy
Gabriela Williams Salazar
Secretario ejecutivo Rubén Geraldo Venegas

REPRESENTANTES DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS ANTE EL CONSEJO GENERAL

Partido Acción Nacional Diego Orlando Garrido López, propietario
Alberto Efraín García Corona, suplente
Partido Revolucionario Institucional René Muñoz Vázquez, propietario
Víctor Manuel Camarena Meixueiro, suplente
Partido de la Revolución Democrática Roberto López Suárez, propietario
José Antonio Alemán García, suplente
Partido del Trabajo Ernesto Villarreal Cantú, propietario
Benjamín Jiménez Melo, suplente
Partido Verde Ecologista de México Zuly Fera Valencia, propietaria
Yuri Pavón Romero, suplente
Movimiento Ciudadano Armando de Jesús Levy Aguirre, propietario
Hugo Mauricio Calderón Arriaga, suplente
Nueva Alianza Lorena Morales Sandoval, propietaria
Ramón Alfredo Sánchez Zepeda, suplente
Morena José Agustín Ortiz Pinchetti, propietario
Juan Romero Tenorio, suplente
Partido Humanista Lucerito del Pilar Márquez Franco, propietaria
René Cervera Galán, suplente
Encuentro Social Inocencio Juvencio Hernández Hernández, propietario
Guadalupe Campos Jordán, suplente

DIPUTADAS Y DIPUTADOS CON INVITACIÓN PERMANENTE DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Partido Acción Nacional José Manuel Delgadillo Moreno
Luis Alberto Mendoza Acevedo
Partido Revolucionario Institucional Jany Robles Ortiz
Partido de la Revolución Democrática Mauricio Alonso Toledo Gutiérrez
José Manuel Ballesteros López
Coalición Parlamentaria de los partidos del Trabajo, Nueva Alianza y Humanista Juan Gabriel Corchado Acevedo
Luciano Jimeno Huanosta
Partido Verde Ecologista de México Antonio Xavier López Adame
Eva Eloisa Lescas Hernández
Movimiento Ciudadano Jesús Armando López Valverde Campa
Morena Felipe Félix de la Cruz Ménez
Juan Jesús Briones Monzón
Encuentro Social Abril Yannette Trujillo Vázquez

Protocolo para la **atención**
de **casos** de **violencia laboral,**
hostigamiento y/o **acoso sexual**
en el **Instituto Electoral**
de la **Ciudad de México**

DESARROLLO DEL CONTENIDO

Secretaría Ejecutiva
Contraloría Interna
Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos
Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos

EDICIÓN

Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía
Gustavo Uribe Robles, director ejecutivo

Coordinación: María Ortega Robles, coordinadora editorial • José Luis García Torres Pineda, jefe del Departamento de Diseño y Edición
Corrección de estilo: Nilda Ibarguren, analista correctora de estilo
Formación: José Luis Guerrero Hernández, analista diseñador

Primera edición, noviembre de 2017

D.R. © Instituto Electoral de la Ciudad de México
Huizaches 25, colonia Rancho Los Colorines, delegación Tlalpan,
14386, Ciudad de México.

www.iedf.org.mx

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.
Impreso y hecho en México

Índice

Introducción	7
I. Antecedentes	10
II. Objetivos.....	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
III. Ámbito de aplicación	14
IV. Justificación	15
V. Marco conceptual	20
Definición de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual	21
Definición de víctima.....	27
VI. Marco jurídico	28
Internacional.....	28
Regional	29
Federal.....	29
Local.....	30
Normatividad interna del IECM	30
Obligaciones constitucionales en materia de derechos humanos.....	30
Igualdad y No Discriminación	31
Derecho al trabajo	34
Derecho a la protección judicial y a las garantías judiciales.....	35
VII Persona consejera	38
VIII. Conceptos que rigen el Procedimiento Disciplinario	40
IX. Procedimiento Disciplinario	
del Instituto Electoral de la Ciudad de México.....	46
Fase I. Acta administrativa y Queja	48
Acta administrativa	48
Queja	50

Fase II. Acuerdo de admisión o desechamiento de la queja	52
Admisión de la queja	52
Desechamiento de la queja	53
Procedimiento para dictar las medidas de protección especial y su duración	53
Fase III. Audiencia de Desahogo de Pruebas	57
Fase IV. Proyecto de resolución	58
Fase V. Resolución	58
Fase VI. Sanción	59
X. Canalización, orientación e información	61
Responsabilidad administrativa	61
Responsabilidad penal.....	63
XI. Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.....	65
Referencias	67
Anexos	70
Anexo A. Formato de Denuncia para Inicio del Procedimiento Disciplinario ante el Instituto Electoral de la Ciudad de México	70
Anexo B. Formato de Acta Administrativa	74
Anexo C. Catálogo de Instancias de Apoyo para Atención de la Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual	77

Introducción

El Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) tiene como función principal coadyuvar en la organización de las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana; dada su autonomía señalada en *la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), el *Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México* (CIPECM) le otorga facultades para determinar su funcionamiento interno.

Asimismo, en atención al mandato del Artículo 1º constitucional, que establece 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...”, además de lo estipulado en la normativa específica que regula la materia; el IECM ha manifestado su compromiso e interés para promover los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores en todas las acciones que realice. Lo anterior motivó que se incluyera, como uno de los proyectos estratégicos, en el marco del Plan General de Desarrollo 2017-2020, definir, implementar y evaluar una estrategia para mejorar el clima organizacional a partir de diagnósticos, como el realizado durante 2016 por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (CIEG), derivado del cual se recomienda, entre otras acciones, el diseño e implementación de instrumentos para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

El *Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el IECM* pretende ser una herramienta administrativa para las y los servidores públicos de dicho instituto que pudieran enfrentarse a casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. En su contenido se conceptualizan los derechos humanos que son afectados por tales conductas. También se esta-

blecen criterios orientadores para que las autoridades encargadas de investigar y sancionar las mismas puedan responder a las exigencias que la protección de los derechos humanos implica.

Lo anterior se realiza en el marco del procedimiento disciplinario considerado en el *Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México*,¹ que si bien determina las fases procedimentales de su desahogo, debe ser nutrido con los diferentes estándares internacionales que en materia de acceso a la justicia se han establecido para asegurar el goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos.

El Protocolo se divide en once apartados, en los que se expone la problemática de la violencia laboral, se establecen elementos comunes y se da cuenta del alcance y contenido de los derechos que se vulneran. Todo ello con la intención de proporcionar herramientas a las víctimas y autoridades involucradas en el desarrollo procedimental disciplinario. En los tres primeros apartados –Antecedentes, Objetivos y Ámbito de Aplicación– se definen las directrices de aplicación.

En el apartado cuarto, denominado Justificación, se señalan las características o elementos que comúnmente se asocian con la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual; asimismo, se analizan las situaciones que colocan a las personas en riesgo de padecer estas conductas. Lo anterior surge de la perspectiva dogmática que sobre el tema refiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el quinto apartado –Marco conceptual– se define, con base en la normativa aplicable y vinculante, lo que se debe entender por violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como el concepto de víctima para efectos de las conductas descritas. Dicha conceptualización será la que se empleará en el marco de actuación de las y los servidores públicos del IECM.

La normativa aplicable a los casos de violencia laboral en el ámbito internacional, regional, federal, local e interna es materia de análisis en el apartado seis –Marco jurídico–, en el que, entre otras cosas, se refiere que el IECM tiene que observar el alcance de las obligaciones en materia de protección al derecho a la igualdad y no discriminación, derecho al trabajo y garantías judiciales.

En el apartado siete, destinado a la Persona Consejera, se describe el objetivo y las funciones de la persona que brindará la atención de primer contacto a las presuntas víctimas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el IECM.

En el apartado ocho se establecen los conceptos que guiarán el procedimiento disciplinario. En el noveno apartado se desarrolla el Procedimiento Disciplinario

¹En adelante lo llamaremos Reglamento de Relaciones Laborales.

del Instituto Electoral de la Ciudad de México –contenido medular del presente protocolo–, dividido en seis fases cuya base es el capítulo XV del Reglamento de Relaciones Laborales. En cada una de esas fases se establecen los derechos de las víctimas y los de las o los probables responsables de la comisión de dichas conductas, así como las obligaciones de las autoridades que fungirán como instructora y resolutora.

Debido a que es de suma importancia la sanción de estos casos, se establecen dos apartados adicionales relacionados con el seguimiento que se les dará institucionalmente. En el apartado diez –denominado Canalización, orientación e información– se establecen las vías, tanto la administrativa como la penal, relacionadas con la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual. Finalmente, en el apartado once, se establece un comité que dará seguimiento a las denuncias que se presenten en el IECM.

La especificidad y atención del procedimiento disciplinario ante la denuncia de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual exige un compromiso institucional para lograr, más allá del resultado de la investigación y, en su caso, de sanciones determinadas, la inhibición de futuras conductas reprobables.

Cabe destacar que este documento acompaña las estrategias de difusión, capacitación y promoción de los derechos humanos y de la perspectiva de género que realiza el IECM, tanto en su interior como en los procesos electorales y los procedimientos de participación ciudadana.

Antecedentes

El marco de actuación de este protocolo se funda en la observancia de las obligaciones derivadas del sistema de protección constitucional de derechos humanos, que se encuentra establecido principalmente en los artículos 1º, 41, 116, 122 y 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM).

Además, para el cumplimiento de las funciones relacionadas con la promoción y protección de los derechos humanos señaladas en el Artículo 36 del CIPECM,² resultan vinculantes los programas operativos, así como las líneas de acción y estrategias siguientes:

- Los seis objetivos del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.³
- Los objetivos 3 y 5, relacionados con el “Acceso a una vida libre de violencia” y el “Fortalecimiento institucional de la transversalidad de género”, respectivamente, del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018.

² Artículo 36 del *Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México*, publicado en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 7 de junio de 2017.

I. Contribuir al desarrollo de la vida democrática;

[...]

III. Asegurar a los ciudadanos el ejercicio de los derechos político-electorales y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones;

[...]

IX. Contribuir al desarrollo y adecuado funcionamiento de la institucionalidad democrática, en su ámbito de atribuciones.

[...]

³Objetivos: 1. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en todo el quehacer público; 2. Promover políticas y medidas tendientes a que las instituciones de la Administración Pública Federal ofrezcan protección a la sociedad contra actos discriminatorios; 3. Garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos; 4. Fortalecer el conocimiento de la situación de discriminación en el país para incidir en su reducción; 5. Fortalecer el cambio cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación con participación ciudadana; 6. Promover la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación.

- Los capítulos 6, 7, 10, 11, 12, 18, 19 y 21 del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
- El eje 1 y el enfoque transversal de Igualdad de Género del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.
- Los ejes temáticos 1, 2, 3 y 8 del Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2014-2018.

En ellos se establece la obligación de aplicar el enfoque de derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación de manera permanente y transversal en cada uno de los programas y actividades que realice el IECM en el ámbito de su competencia.

Asimismo, el Artículo 83, fracción XIII, del CIPECM, señala que la Junta Administrativa del IECM tiene entre sus atribuciones el “vigilar que las políticas institucionales del Instituto Electoral, consideren de manera transversal perspectivas de derechos humanos, género, transparencia y protección al medio ambiente”.

En estricto apego a sus atribuciones, y como consecuencia de la reforma constitucional en materia político-electoral, publicada en el *Diario Oficial del Federación* el 10 de febrero de 2014, el Consejo General del IECM aprobó modificaciones al otrora *Reglamento Interior del Instituto Electoral del Distrito Federal*, publicadas en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 12 de agosto de 2016.

Entre las modificaciones más relevantes a dicho instrumento, están las atribuciones que en materia de fomento del enfoque de derechos humanos y perspectiva de género fueron otorgadas a la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos (UTVOE), de acuerdo con el artículo 46 BIS:

Corresponde a la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos las atribuciones siguientes:

[...]

V. Supervisar el cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales que el Instituto Electoral tenga en materia de derechos humanos e igualdad de género y elaborar las estrategias de planeación que permitan cumplir con dichas obligaciones.

VI. Promover los mecanismos para implementar en el Instituto Electoral, programas, actividades, foros, eventos y estudios de investigación relacionados con la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos y la igualdad de género en el ámbito político-electoral; y

[...]

Ahora bien, mediante el acuerdo IECM/ACU-CG-016/2017 de fecha 4 de agosto de 2017, el Consejo General del IECM aprobó el *Reglamento Interior del*

Instituto Electoral de la Ciudad de México,⁴ cuyo artículo referido como 46 BIS –ahora 33– fue complementado en su fracción VI de la siguiente manera:

VI. Promover los mecanismos para implementar en el Instituto Electoral, programas, actividades, foros, eventos y estudios de investigación relacionados con la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos y la igualdad de género en el ámbito político-electoral; que se propongan a través de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos; y
[...]

En vista de que la incorporación de los principios señalados es una obligación que se configura también en la organización interna del IECM, el 15 de febrero de 2017 se publicó en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el Reglamento de Relaciones Laborales, en el que se establecen los derechos y las obligaciones de las y los trabajadores del IECM. Por ello, se considera necesaria la difusión de tales derechos y los supuestos en que pueden ser vulnerados, como es el caso de la violencia laboral, el hostigamiento y/o acoso sexual. Dicho instrumento señala en su Artículo 5º:

El Instituto Electoral promoverá que su personal realice sus funciones bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de la población habitante de la ciudad y especialmente de los grupos vulnerables.

De igual forma, la instrumentación de los procedimientos establecidos en el presente Reglamento considerará la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

A partir de la lectura armonizada de estos artículos, podemos señalar que el IECM debe asegurar la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos de sus servidoras y servidores públicos.

⁴ En adelante lo llamaremos Reglamento Interior.

Objetivos

Objetivo general

Dotar a las y los servidores públicos del IECM de una herramienta administrativa que les permita conocer las acciones que puedan ejercer a causa de presuntas conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, con la finalidad de generar un clima laboral positivo, libre de violencia, donde se promueva la igualdad sustantiva.

Objetivos específicos

1. Dar cumplimiento al mandato constitucional y fortalecer el compromiso institucional respecto de los derechos humanos y los principios de la función electoral.
2. Proporcionar la información necesaria para garantizar el análisis y el manejo adecuado de los casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.
3. Facilitar el mecanismo administrativo para presentar quejas o denunciar conductas que atenten contra la dignidad, integridad física y/o psicológica del personal del IECM.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de observancia obligatoria para las y los servidores públicos del IECM, con independencia de:

- a. La relación contractual de que se trate.
- b. El cargo, puesto, atribuciones, nivel de responsabilidad e interacciones que ocurran en el trabajo como consecuencia del ejercicio de sus funciones.
- c. El lugar de trabajo, dentro o fuera de las instalaciones en razón de atender alguna actividad laboral o institucional.
- d. El horario oficial de la jornada laboral, sujeta o no a los requerimientos del servicio que se preste.

Justificación

El derecho al trabajo, como todos los derechos humanos, tiene como principal característica el respeto irrestricto a la dignidad, de ahí que se promueva el derecho a vivir en un ambiente laboral libre de violencia, en el que se garantice la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Con la intención de hacer énfasis en la importancia de este derecho, la OIT señaló que el trabajo decente

sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, y significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.⁵

Desde esta perspectiva garantista, la ejecución de actos u omisiones que configuren acoso psicológico, hostigamiento, acoso moral, acoso sexual, así como otras formas de violencia, además de afectar directamente el derecho al trabajo digno y a la igualdad laboral, constituyen una responsabilidad pública sancionable.

Al respecto, es necesario reconocer que el origen de los actos de violencia laboral puede encontrarse en las motivaciones propias de quien los comete y en factores de estrés (personal, laboral, económico y social). En el ámbito laboral, el

⁵ Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas de septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente –creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social– se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas. Información obtenida de la página la Organización Internacional del Trabajo, Consultado en <<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>>.

estrés es la respuesta general ante los factores de riesgo, medioambientales como las características físicas del lugar (temperatura, iluminación, ruido, entre otros), y psicosociales, por ejemplo, la forma en que está estructurado el trabajo (la cultura y clima organizacional, el diseño de los puestos de trabajo, responsabilidades, definición de tareas, entre otros) y la forma en que se administra (el grado de autonomía y control sobre el trabajo).⁶

A pesar de esta diversidad de factores, los casos de violencia laboral en instituciones públicas se relacionan principalmente con dos elementos: la desigualdad de género y el abuso del poder, condiciones que normalizan dicha violencia.

En el primer elemento, la violencia laboral se asocia con las inequidades de género, ya que la feminidad y la masculinidad se enmarcan en expectativas, comportamientos, ideas, roles y estereotipos asignados socioculturalmente, diferenciados para mujeres y hombres,⁷ así como en su relación con el espacio público y privado. De esta concepción deriva que tradicionalmente los hombres han ocupado la mayor parte de los puestos de dirección y toma de decisiones, mientras que las mujeres han estado sobrerrepresentadas en trabajos de escasa remuneración y con poca o ninguna representación organizada. Esto muestra que las consideraciones de género están profundamente arraigadas en las relaciones de poder que predominan en el mundo del trabajo, con un desequilibrio tradicional de fuerzas que favorece a los hombres.⁸

El otro común denominador en casos de violencia laboral se relaciona con el abuso de poder, ya que cuando éste se presenta en el entorno laboral se configura un tipo de violencia, con independencia del género de quien lo detente y el de sus subordinados.

En el ámbito laboral, la existencia de estructuras jerarquizadas en las instituciones u organizaciones puede normalizar el abuso del poder; al respecto, la OIT declaró: "Tradicionalmente la autoridad y el ejercicio de un control sobre otras personas en el lugar de trabajo se han considerado como formas legítimas de poder, ya que se derivan más bien de los cargos que las personas ocupan en una organización que de las propias personas".⁹ No obstante, es necesario identificar factores que puedan rebasar la barrera de lo tolerable y permitido en las relaciones

⁶T. Hamilton y S. Sharma, *Power, Power relations, and oppression: A perspective for balancing the power relations*, *Peace Research*, 1996, vol. 28, pp. 21-41.

⁷Organización Internacional del Trabajo, Documento base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres, octubre de 2016, pp. 2 y ss. Consultado en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf>.

⁸*Ibid.*, p. 14.

⁹*Ibid.*, p. 8.

laborales, y que pueden configurar algún tipo de violencia laboral. En ese sentido, la OIT ha identificado a las personas que por algún motivo pueden encontrarse en peligro latente de sufrir algún tipo de violencia laboral.¹⁰

- El acoso laboral que sufren tanto los hombres como las mujeres se produce con mayor frecuencia en los entornos de trabajo en los que predominan los hombres.
- Los trabajadores jóvenes están particularmente expuestos a la violencia en el trabajo debido a que a menudo ocupan puestos subordinados, mientras que las trabajadoras jóvenes están más expuestas a la violencia sexual.
- La violencia contra los hombres se dirige sobre todo a aquellos que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes, tanto en el entorno laboral como fuera de él.
- Los hombres que trabajan en climas laborales altamente violentos o peligrosos y donde las mujeres son minoría o se las excluye por completo son más propensos a cometer violencia familiar.

Efectos de vivir violencia laboral



Lo anterior permite observar que el abuso de poder fomenta las relaciones asimétricas y de desigualdad, lo que deviene en la transgresión de los derechos humanos. Además, si se observan las relaciones de poder desde la perspectiva de género, esta asimetría afecta más a las mujeres que a los hombres.

¹⁰*Ibid.*, pp. 9 y ss.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (EN-DIREH 2011),¹¹ destaca que, en México, 22.6% de las mujeres laboralmente activas reconoció haber vivido violencia ejercida por un colega o un superior en su ámbito laboral, y 19.3% de ese porcentaje indicó haber sido víctima de acoso. En la Ciudad de México se reporta que 56.5% de las mujeres acosadas en el ámbito laboral declaró haber vivido el acoso de su patrón o jefe, mientras que 54.4% señaló que la violencia fue ejercida por un compañero de trabajo.

La discriminación constituye un componente que limita el goce o ejercicio de los derechos humanos; en el ámbito laboral se traduce como una conducta excluyente y restrictiva, a partir de la cual se genera un trato injustificado que afecta de manera negativa el clima laboral. Al respecto, la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013¹² señala que 32% de las personas de esta entidad reconoció haber sido discriminada principalmente en el trabajo.

La OIT ha identificado el acoso laboral como un fenómeno que afecta de manera particular e importante la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras.¹³ La organización ha señalado como características principales del acoso laboral las siguientes:

- La intencionalidad, que tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un periodo prolongado.
- La asimetría de poder, pues la agresión proviene de otro(a) u otros(as) que tienen la capacidad para causar daño.
- El fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosado(a) abandone su trabajo.¹⁴

La OIT también ha establecido sobre este tema que “cada día parece más claro que el acoso y la presión en el lugar de trabajo no son un simple problema per-

¹¹Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Panorama de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011*, México, 2014.

¹²Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México*, 2013. Consultado en <http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/01/Encuesta_sobre_Discriminacion_en_CDMX.pdf>.

¹³Organización Internacional del Trabajo, *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*, San José, Costa Rica, 2011, párr. 67-73. Consultado en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf>.

¹⁴*Ibid.*

sonal, sino que están arraigados en un contexto social, económico, institucional, y cultural más amplio que entraña desigualdades omnipresentes en las relaciones de género”.¹⁵

Para detectar el fenómeno de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, en 2016 el IECM solicitó al Programa Universitario de Estudios de Género (actualmente Centro de Investigaciones y Estudios de Género) de la Universidad Nacional Autónoma de México, llevar a cabo el Diagnóstico de no Discriminación e Igualdad de Género del Instituto Electoral del Distrito Federal,¹⁶ del que se destaca la necesidad de que la institución adopte un mecanismo para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual.

Aunado a lo anterior, el presente protocolo responde a lo establecido en el Artículo 15, fracción IV, de la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal*, en la que se establece como obligación de las dependencias y entidades, “Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”;¹⁷ asimismo, atiende al objetivo 3 del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México, que a la letra dice: “Impulsar acciones de prevención, atención y sanción de todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y niñas, así como fortalecer la coordinación interinstitucional entre los Entes públicos para su erradicación” y, al mismo tiempo, atiende al *Llamado a la Acción para la Democracia Paritaria en México*, adoptado en octubre de 2016 por el IECM; así como a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), respecto a la cual ha emprendido diversas acciones para el cumplimiento de los requisitos que establece y lograr la certificación.

¹⁵Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008, p. 24.

Consultado en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094520.pdf>.

¹⁶Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Electoral del Distrito Federal, *Diagnóstico de no Discriminación e Igualdad de Género del Instituto Electoral del Distrito Federal*, 2016. (¿Qué es?)

¹⁷Artículo 15, fracción IV, de la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal*, publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 29 de enero de 2008.

Marco conceptual

De acuerdo con el CIPECM y el Reglamento de Relaciones Laborales, la presencia de conductas que constituyen violencia laboral vulnera los derechos de las personas y, por lo tanto, se incumple con lo establecido en los citados ordenamientos.

Lo anterior es así, ya que el Artículo 49 del CIPECM establece una serie de obligaciones para el personal que labora en el IECM, las que resultan relevantes para garantizar a las y los trabajadores un trato digno:

Artículo 149. Además de las que establece el Estatuto del Servicio, son obligaciones del personal del Instituto Electoral:

[...]

VI. Observar y cumplir las disposiciones de orden jurídico, técnico y administrativo que emitan los órganos del Instituto Electoral;

VII. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos del Instituto Electoral;

VIII. Guardar absoluta reserva y discreción de los asuntos que se sometan a conocimiento del Instituto Electoral;

IX. Observar las previsiones y prohibiciones contempladas en las Leyes de Transparencia y de Protección de Datos Personales;

X. Conducirse con espíritu de colaboración, rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados; y

[...]

Además, en el Artículo 20 del Reglamento de Relaciones Laborales se enuncian los derechos y prestaciones del personal de estructura en el IECM, los que establecen garantías de protección frente a conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Destacan al respecto las siguientes fracciones:

Artículo 20. Son derechos y prestaciones del personal de estructura:

[...]

X. Contar con un entorno laboral libre de violencia entre mujeres y hombres en el que se impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad;

XI. Recibir de forma oportuna las medidas de apoyo o protección, en caso de que sea víctima de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual o laboral, de conformidad con la normatividad que emita el Instituto Electoral en la materia; [...]

En armonía con tales derechos, la fracción I del Artículo 23 del mismo ordenamiento establece como obligaciones del personal de estructura las siguientes: “Cumplir con los principios rectores de la función electoral y la normativa de la Institución, atendiendo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, igualdad de género, respeto a los Derechos Humanos e inclusión”. Estos últimos, para efectos del presente instrumento, serán aplicables a todo el personal del IECM, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 6, fracciones II –relativo al personal de la Rama Administrativa– y III –referente al personal eventual.

Por su parte, la fracción VIII del Artículo 24 del referido reglamento establece las conductas que cualquier servidor o servidora pública del IECM debe abstenerse de realizar, como es “ejecutar actos de discriminación, violencia, acoso o violencia laboral o sexual, amagos, injurias, o abuso verbal contra cualquier persona, en las instalaciones del Instituto Electoral”.

La violación de los derechos y obligaciones señalados en la normativa institucional será controvertible a través del procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento de Relaciones Laborales, cuyo desarrollo atenderá los estándares más altos de protección a los derechos humanos cuando se actualice una conducta de violencia laboral.

Por lo anterior, y con la finalidad de referir ampliamente los distintos ámbitos de protección de los derechos humanos, se expondrán los instrumentos que conceptualizan la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

Definición de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo con el criterio del Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), establecido en su Observación General No. 19: “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se les somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.¹⁸

En nuestro país, de conformidad con el Artículo 10 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (LGAMVLV), se establece que la vio-

¹⁸Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, Observación General No. 19, 1992.

lencia laboral y docente “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente 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”.

De igual forma, la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Distrito Federal*, en el Artículo 7, fracción II, incorpora el concepto de violencia laboral definiéndola como “aquella que puede ocurrir cuando se presenta la negativa 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”.¹⁹

El Artículo 13 de la LGAMVLV conceptualiza el hostigamiento sexual y el acoso sexual de la siguiente manera:

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 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.

Si bien la Ley se orienta a prever los tipos de violencia que afectan de manera primordial a las mujeres, dicho fenómeno no es exclusivo del género femenino, sino que la violencia laboral puede afectar también a hombres. Por esta razón, existen otros ordenamientos que aportan elementos para entender el alcance del fenómeno de violencia laboral.



¹⁹Artículo 7, fracción II, de la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Distrito Federal*, publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 29 de enero de 2008.

La *Ley Federal del Trabajo* (LFT), en su artículo 3° Bis, establece las siguientes definiciones:

Para los efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del 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 el ámbito jurisdiccional, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha establecido criterios relacionados con las modalidades en que el acoso laboral puede presentarse:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo **de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir**; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un **acto aislado no puede constituir acoso**, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la **exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad**, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) **horizontal**, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) **vertical descendente**, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) **vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.²⁰

De igual forma, el Artículo 6 la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal* establece los tipos de violencia contra las mujeres:

²⁰ Tesis Aislada, Primera Sala de la SCJN, ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Décima Época, No. de Registro 2006870, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 8, julio de 2014, tomo I, p. 138.

- I. Violencia Psicoemocional: Toda acción u omisión dirigida a desvalorar, intimidar o controlar sus acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe alteración autocognitiva y autovalorativa que integran su autoestima o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica;
- II. Violencia Física: Toda acción u omisión intencional que causa un daño en su integridad física;
- III. Violencia Patrimonial: Toda acción u omisión que ocasiona daño o menoscabo en los bienes muebles o inmuebles de la mujer y su patrimonio; también puede consistir en la sustracción, destrucción, desaparición, ocultamiento o retención de objetos, documentos personales, bienes o valores o recursos económicos;
- IV. Violencia Económica: Toda acción u omisión que afecta la economía de la mujer, a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual trabajo, explotación laboral, exigencia de exámenes de no gravidez, así como la discriminación para la promoción laboral;
- V. Violencia Sexual: Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer;
- VI. Violencia contra los Derechos Reproductivos: Toda acción u omisión que limite o vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y voluntariamente sobre su función reproductiva, en relación con el número y espaciamiento de los hijos, acceso a métodos anticonceptivos de su elección, acceso a una maternidad elegida y segura, así como el acceso a servicios de aborto seguro en el marco previsto por la ley para la interrupción legal del embarazo, a servicios de atención prenatal, así como a servicios obstétricos de emergencia; y
- VII. Violencia Femicida: Toda acción u omisión que constituye la forma extrema de violencia contra las mujeres producto de la violación de sus derechos humanos y que puede culminar en homicidio u otras formas de muerte violenta de mujeres.

En el ámbito penal, el Artículo 259 BIS del *Código Penal Federal* (CPF), tipifica el hostigamiento sexual cuando una persona

con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, [...] Si el hostigador fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. **Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.** Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

El *Código Penal para el Distrito Federal* (CPDF) señala en su Artículo 179 que el delito de acoso sexual lo comete aquél que “solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, **que le cause un daño o sufrimiento psico-emocional que lesione su dignidad**”; y agrega en su segundo y tercer párrafo la modalidad agravante de la conducta que se reprocha:

[...]

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior. Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

[...]

La relevancia de estas dos definiciones obtenidas de los códigos penales en los ámbitos federal y local es que establecen el elemento del daño derivado de acciones como el hostigamiento y el acoso. Dicho elemento detona en la posibilidad de que la autoridad competente sancione penalmente a la o el hostigador o acosador. En los tipos penales citados se reconoce la figura de la servidora o servidor público como potencial agente activo del delito.

De las mismas definiciones podemos señalar que los elementos comunes que se han de identificar para la configuración de la violencia laboral, presentes en el hostigamiento y el acoso sexual, son los siguientes:

- a) Que exista un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.
- b) Que sea un acto o una omisión en abuso de poder.
- c) Que exista una afectación a los derechos humanos, como el derecho a la integridad personal (física y psicológica), el derecho a la salud, el derecho a la libertad personal y al libre desarrollo físico, psicológico y sexual, que como consecuencia deje en estado de indefensión a la víctima.

Además, en el caso del hostigamiento debe existir un elemento de subordinación, y en el acoso es preciso que se ponga en estado de indefensión y riesgo a la víctima, independientemente de que se presente en uno o varios eventos.

Para ejemplificar lo expuesto podemos señalar como conductas que constituyen violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual las siguientes:

1. Negativa ilegal a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo
2. Descalificación del trabajo realizado
3. Amenazas
4. Intimidación
5. Humillaciones
6. Explotación

Conducta	Definición	¿Por quién se ejerce?	¿En qué consiste?	Efectos	Impactos en las actividades laborales
Violencia laboral	Aquella que ocurre cuando se presenta la negativa 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 género. ^a	Persona que tiene un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.	Acto u omisión en abuso de poder. ^b	Daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima. Atenta contra la igualdad Deja en estado de indefensión a la víctima que al final puede concluir con la renuncia del trabajador o trabajadora a su cargo para evitar que se le siga violentando en alguna de las formas descritas.	Estrés, humillación, miedo, incomodidad, frustración, aislamiento, trastorno a nivel físico, depresión, disminución de la productividad, generación de un ambiente laboral hostil y dificultades para integrarse a los espacios laborales.
Hostigamiento	Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. ^c	Persona que tiene un vínculo laboral jerarquizado con la víctima.			
Hostigamiento sexual	Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. ^d	Persona que tiene un vínculo laboral y de subordinación real con la víctima	Acto u omisión en abuso de poder que se puede expresar en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad y que tienen un carácter lascivo		
Acoso sexual	Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o en varios eventos ^e .	Persona que no tiene un vínculo de subordinación con la víctima	Acto u omisión en abuso de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo.		

^a Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, Artículo 7, fracción II.

^b Desde la visión de Michel Foucault, podemos entender que el poder no lo posee una persona o un grupo en particular, sino que el poder es una relación social y está presente en todas las relaciones humanas, manifestándose a través del conocimiento, poder físico, religión, etcétera. Además, está formado de una extensa tecnología que cruza el conjunto de relaciones sociales produciendo efectos de dominación a partir de ciertas estrategias y tácticas específicas (Michel Foucault, *Microfísica del poder*, Madrid, La piqueta, 1993, p. 179).

^c Ley Federal del Trabajo, Artículo 3º Bis, inciso a).

^d Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13.

^e Ley Federal del Trabajo, Artículo 3º Bis, inciso b).

Con base en lo expuesto, se concluye que cuando alguna trabajadora o trabajador del IECM sufra algún tipo de violencia laboral, deberá ser considerada víctima, en los términos que a continuación se señalan.

Definición de víctima

La *Ley General de Víctimas (LGV)* y la *Declaración de Naciones Unidas sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder (LGV, Artículo 4 y Asamblea General, Resolución 40/34)*, conceptualizan la categoría de víctima de la siguiente forma:

Víctimas directas: personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo –individual o colectivamente– económico, físico, mental, emocional, o en general cualquier puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

Víctimas indirectas: familiares y/o personas físicas a cargo de la víctima directa con las que tenga una relación inmediata, así como las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.

Víctimas potenciales: personas físicas cuya integridad física o derechos peligran por prestar asistencia a la víctima, ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.

En consecuencia, existe un marco legal que señala que este tipo de conductas pueden generar responsabilidad laboral, administrativa y penal, cuyas consecuencias deben ser prevenidas, atendidas y sancionadas por todas las autoridades en el ámbito de sus atribuciones.



VI. Marco jurídico

Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981)
- Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración (1951)
- Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)
- Convenio No. 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- Convenio No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad (2000)



Regional

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1995)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1999)



Federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917, última reforma 2017)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003, última reforma 2016)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)
- Ley General de Víctimas (2013, última reforma 2017)
- Ley Federal del Trabajo (1970, última reforma 2015)
- Código Nacional de Procedimientos Penales (2014, última reforma 2016)
- Código Civil Federal (1928, última reforma 2013)
- Código Penal Federal (1931, última reforma 2017)
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018



Local

- Constitución Política de la Ciudad de México (2017)
- Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (2017)
- Código Civil para el Distrito Federal (1928, última reforma 2014)
- Código Penal del Distrito Federal (2002, última reforma 2016)
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (2008, última reforma 2015)
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (2007)
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (1982, última reforma 2016)
- Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México
- Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018
- Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México de 2015-2018



Normatividad interna del IECM

- Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México (2017)
- Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México (2017)
- Plan General de Desarrollo del IEDF 2017-2020

Obligaciones constitucionales en materia de derechos humanos

La CPEUM establece en el Artículo 1º el régimen de protección de derechos humanos, señala que tanto los derechos humanos contenidos en ella como en los

tratados internacionales en materia de derechos humano, ratificados por el Estado Mexicano son fuente de derecho vigente.

Es así que, en su párrafo tercero, dicho artículo dispone que sea obligación de las autoridades, en el ámbito de sus competencias, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, de conformidad con el criterio establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en el caso *Velázquez Rodríguez*, se asienta la obligación de garantizar los derechos humanos.²¹

Igualdad y No Discriminación

El párrafo quinto del artículo 1º de la CPEUM establece que en nuestro país está “prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Mediante su inclusión se reconoce el principio de igualdad y no discriminación en el sistema jurídico mexicano.

En armonía con dicho precepto, el párrafo primero del Artículo 4º constitucional establece que “en nuestro país el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Por su parte, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, reglamentaria de dicho artículo constitucional, señala en la fracción III, segundo párrafo, de su Artículo 1º que la discriminación es

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

²¹ Corte IDH, La obligación de garantizar los derechos humanos “(...) implica el deber de los Estados parte de **organizar todo el aparato gubernamental** y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de **asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos**. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos”, *Caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras*, Sentencia de 29 de julio de 1988, párr. 165.

Al respecto, la SCJN ha establecido que las distinciones basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del Artículo 1º constitucional, también conocidas como “categorías sospechosas”, requieren que quien opere la norma realice un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad.

Es de señalar que tanto la CPEUM como los tratados internacionales en materia de derechos humanos prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada, a través de las llamadas acciones afirmativas; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria.²²

En el ámbito internacional, el principio de igualdad y no discriminación se reconoce en los artículos 2º y 7º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH); los artículos 2º y 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); los artículos 2º, numeral 2) y 3º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); y los artículos 1º y 15 de la CEDAW.

En el ámbito interamericano, este principio está consagrado en los artículos 1º y 24º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH); y los artículos 3º y 8º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador). *En el mismo sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) reconoce la vinculación crucial entre el derecho de ser libre de discriminación y el reconocimiento de otros derechos fundamentales, especialmente el derecho de ser libre de violencia basada en el género.*

La Corte IDH estima que una violación del derecho a la igualdad y no discriminación se produce también ante situaciones y casos de discriminación indirecta, reflejada en el impacto desproporcionado de normas, acciones, políticas o en otras medidas que, aun cuando sean o parezcan ser neutrales en su formulación, o tengan un alcance general y no diferenciado, produzcan efectos negativos para ciertos grupos vulnerables. Tal concepto de discriminación indirecta, también ha sido reconocido, entre otros órganos, por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos

²²Tesis Aislada (Constitucional) de la Primera Sala de la SCJN, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHOS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS “CATEGORÍAS SOSPECHOSAS”, A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL, Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 12, noviembre de 2014, tomo I, No. de Registro: 2007924, p. 720.

(TEDH), el cual ha establecido que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionado y perjudicial en contra de un grupo particular, puede ser considerada discriminatoria aun si no fue dirigida específicamente a ese grupo.²³

Independientemente de los enunciados normativos que tienen como finalidad garantizar los derechos humanos, subsisten condiciones de discriminación y vulneración de derechos que en el ámbito laboral han impedido que las mujeres y los hombres puedan desarrollarse en igualdad de circunstancias. Dichas condiciones de discriminación están basadas en estereotipos de género, tradicionalmente asignados a partir de su construcción sexual y reproductiva.

Sin embargo, se ha identificado que una de las rutas para visibilizar este tipo de conductas y actuar en consecuencia es la deconstrucción del género, que se propone a través de la inclusión de la **perspectiva de género** en todos los ámbitos de actuación, públicos y privados; esta perspectiva permite analizar las condiciones en que las atribuciones del sexo impiden la realización de las personas y el pleno goce y disfrute de sus derechos humanos.

El contexto de desigualdad, que afecta en mayor medida los derechos humanos de las mujeres, se conceptualiza en el Artículo 6° de la Convención de Belém do Pará como el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, que consiste, entre otros, en:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.²⁴

Por su parte, la CEDAW establece en su Observación General No. 19 que

los Estados deben adoptar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, particularmente, adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación, así como establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre, garantizándose, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.²⁵

Por lo tanto, para cumplir con el contenido constitucional reseñado, es indispensable establecer mecanismos de coordinación y lineamientos de actuación para atender los casos de discriminación y vulneración de derechos. Dicha obligación debe ser cumplida dentro del IECM.

²³Corte IDH, *Caso Nadege Dorzema y otros vs. República Dominicana*, párr. 235.

²⁴Convención de Belém do Pará, <www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

²⁵Observación General No. 19 del Comité de la CEDAW, Artículo 5°, inciso a).

En el ámbito de su competencia, el Artículo 2º, Apartado C), fracción XII, del Reglamento de Relaciones Laborales reconoce y define al principio de igualdad de género en el siguiente sentido:

[...]

XIII. Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su género, buscando eliminar toda forma de discriminación por dicha condición social;

[...]

De ahí que el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el Instituto Electoral deben ser garantizados mediante la generación de condiciones de equidad y digno trato, otorgando las medidas adecuadas para su debida sanción, en caso de que se presente alguna afectación.

Derecho al trabajo

El derecho humano al trabajo se encuentra tutelado en los artículos 5º y 123 de la CPEUM. La fracción V, apartado B, del Artículo 123 constitucional, establece que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

En el Artículo 3º de la LFT se señala la prohibición de establecer condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

En el ámbito internacional, el derecho al trabajo se reconoce en el Artículo 23 de la DUDH; en el 8º del PIDCP, en el 6º del PIDESC, y en el 11 de la CEDAW. En el ámbito interamericano, está consagrado en el numeral 6º del Protocolo de San Salvador.

En materia de igualdad laboral y no discriminación, los diversos convenios que se han adoptado en el seno de la OIT proporcionan orientación sobre los estándares de atención para este problema latente, entre otros los siguientes:

1. Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración (1951)
2. Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)
3. Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
4. Convenio No.183 sobre la protección de la maternidad (2000)

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha descrito el derecho al trabajo como “esencial para la realización de otros derechos huma-

nos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana”;²⁶ también ha establecido que los elementos de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad son interdependientes y esenciales en la implementación del derecho al trabajo, al igual que otros derechos económicos y sociales. El elemento de “disponibilidad” supone que un Estado debe contar con servicios especializados para facilitar la identificación de formas de empleo disponibles y formas de acceder a las mismas. El elemento de “accesibilidad” implica la prohibición de toda forma de discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo, su accesibilidad física, y el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo. La “accesibilidad y calidad” involucran el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.²⁷

En el IECM, el Artículo 2, Apartado C), fracción XI del Reglamento de Relaciones Laborales, define la equidad laboral como “la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación con el objeto de eliminar cualquier discriminación”. De ahí que el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación deben ser garantizados a través de diferentes mecanismos institucionales, no sólo para prevenir afectaciones al mismo, sino también para sancionar las violaciones a dicho derecho.

Derecho a la protección judicial y a las garantías judiciales

En la CPEUM también ha quedado reconocido el derecho a la protección judicial y a tener un recurso judicial efectivo ante las injerencias arbitrarias de las autoridades que afecten los derechos humanos, tal como lo señalan los artículos 14, 16, 17 y 20 constitucionales.

El Artículo 20 constitucional establece los elementos mínimos indispensables para garantizar los derechos humanos de las personas que intervienen en un proceso de naturaleza penal. Las garantías judiciales que reconoce dicho precepto son el debido proceso, la presunción de inocencia, la igualdad procesal, la defensa adecuada y la garantía de audiencia, las cuales son aplicables a todos los procesos tanto judiciales como jurisdiccionales, independientemente de su materia, ya sea penal, laboral, administrativa, electoral, etcétera.

²⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2005, párr. 1.

²⁷ *Ibid.*, párr. 12.

En el ámbito internacional, las garantías procesales y la protección judicial se encuentran consagradas en los artículos 8° y 10° de la DUDH; el 14 del PIDCP; y el 3° de la CEDAW. En el ámbito interamericano, los artículos relativos de la CADH son el 8° y el 25.

La Primera Sala de la SCJN consideró que el Artículo 8.2 de la CADH “establece un catálogo de garantías mínimas que, en general, se refieren a procesos del orden penal. No obstante, [...] a través de una interpretación sistemática de la norma convencional, se ha concluido que tales garantías judiciales no son exclusivas de la materia penal, sino que su aplicación puede extenderse al resto de las materias”.²⁸

Son consecuentes con dicha determinación las garantías procesales en materia penal establecidas en el Artículo 20 de la CPEUM, las que deben ser aplicadas en todo tipo de procesos, tanto judiciales como jurisdiccionales, e incluso en procedimientos administrativos.

Dichas garantías procesales que protegen a las víctimas de violación de derechos humanos también son señaladas en el Artículo 7° de la LGV:

- a. Ser tratada sin discriminación, con respeto a su integridad y al ejercicio de sus derechos.
- b. Ser atendida y protegida de manera oportuna, efectiva y gratuita por personal especializado. Dependiendo del riesgo –para lo cual podrá elaborarse un análisis específico– se tienen que establecer medidas para salvaguardar la integridad de la víctima, que pueden ir desde botones de pánico, rondines, escoltas, etcétera.
- c. Que se le otorguen órdenes de protección, así como las medidas cautelares y de otra naturaleza, necesarias para evitar que el daño sea irreparable. Estas medidas deben definirse en congruencia con las aspiraciones de las víctimas.
- d. Recibir información y asesoramiento gratuito sobre los derechos que tiene y las vías jurídicas para acceder a ellos a fin de que esté en condiciones de tomar una decisión libre e informada sobre cómo proseguir.
- e. Ser informada del avance de las actuaciones tomadas para su protección.
- f. Que se le otorgue atención médica y psicológica gratuita, integral y expedita.
- g. La confidencialidad y la intimidad.

²⁸Tesis Aislada (Constitucional) de la Primera Sala de la SCJN, GARANTÍAS JUDICIALES MÍNIMAS. SI BIEN LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 8.2 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SE REFIEREN, EN TÉRMINOS GENERALES, A LA MATERIA PENAL, SU APLICACIÓN PUEDE EXTENDERSE A OTRAS MATERIAS EN LA MEDIDA EN QUE CORRESPONDA, Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 37, diciembre de 2016; tomo I; No. de Registro 2 013 208, p. 370.

- h.* Que, en su caso, se le proporcione un refugio seguro.
- i.* Participar en espacios colectivos con otras víctimas.
- j.* Si se trata de personas indígenas, a contar con intérpretes, defensores y defensoras que conozcan su lengua, su cultura y que cuenten con capacitación adecuada.
- k.* Obtener los documentos que requiera para el ejercicio de sus derechos (por ejemplo, documentos de identificación y visas).
- l.* Conocer la verdad de lo ocurrido y a una investigación pronta y eficaz para, en su caso, la identificación y enjuiciamiento de quienes hayan sido responsables de los hechos.
- m.* Ser reparada integralmente por el daño sufrido.
- n.* Acceder a los mecanismos de justicia disponibles para determinar las responsabilidades correspondientes y a que su caso se investigue bajo el estándar de la debida diligencia.

Estos derechos los tienen todas las víctimas, sin discriminación ni límite alguno por condición social, ideas políticas, orientación y/o preferencia sexual, discapacidad, religión, etcétera; deben ser garantizados en todas las determinaciones de las y los servidores públicos, en especial en casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, como medidas para garantizar los derechos humanos.

VII Persona consejera

Derivado de las medidas y derechos previstos para la atención de las presuntas víctimas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, especialmente lo señalado en el inciso d) del apartado anterior, que indica que la presunta víctima deberá recibir información y asesoramiento gratuito sobre los derechos que tiene y las vías jurídicas para acceder a ellos a fin de que esté en condiciones de tomar una decisión libre e informada sobre cómo proseguir, este protocolo contempla la figura de una persona consejera, la cual será designada por el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México.

Lo anterior tiene la finalidad de fomentar un ambiente de respeto, armónico y productivo, en el que se promuevan buenas prácticas para el desarrollo institucional.

La persona designada para tal propósito acreditará cursos de sensibilización y capacitación en materia de hostigamiento sexual y/o acoso sexual. Asimismo, observará en todo momento lo enmarcado bajo el principio *pro persona*, la perspectiva de género y los derechos humanos.

Objetivo

Brindar la primera asistencia cuando la presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual así lo desee, con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad, objetividad y privacidad, proporcionándole la información respecto de las vías jurídicas a las cuales podrá acceder.

Funciones de la persona consejera

Atender de manera solidaria y cálida a la persona que considere haber sido víctima de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, con información pertinente, completa, clara y precisa; con la finalidad de que ésta pueda tomar una decisión informada respecto de las vías a las que pueda acceder según sea el caso concreto.

- Presentar el catálogo de instancias a las que podrá acudir, para que se le proporcione una atención integral y especializada en los casos de violencia sexual, hostigamiento y/o acoso sexual.²⁹
- Indicar a la presunta víctima que su función no corresponde a la de un/a abogado/a o representante legal, ni de proporcionar asesoría legal, ya que aquella es libre de consultar al personal del área jurídica o del Órgano Interno de Control.

La intervención de la persona consejera, en ningún caso supone el inicio de cualquier tipo de procedimiento o queja.

²⁹Entiéndase por **atención integral** aquella que incluya la jurídica, psicológica y médica, y por **atención especializada** la que se brinde bajo el principio *pro persona*, con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos (*Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral*, México, Instituto Nacional Electoral, 2014. Puede ser consultado en <<http://igualdad.ine.mx/biblioteca/Protocolo-espacios-libres-de-violencia.pdf>>).

VIII. Conceptos que rigen el Procedimiento Disciplinario

Acceso a la justicia: norma imperativa del derecho que supone el derecho de toda persona a ser escuchada por una autoridad independiente e imparcial, dentro de un plazo razonable y respetando las garantías del debido proceso.³⁰

Atención integral: forma en la que se ha de atender a las víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, tanto en el ámbito jurídico como en el psicológico y el médico; con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos.³¹

Buena fe: “Las autoridades presumirán la buena fe de las víctimas. Los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarla o responsabilizarla por su situación de víctima y deberán brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos”.³²

Confidencialidad: el principio que demanda la protección de la identidad de la persona denunciante o víctima para desincentivar eventuales represalias en su contra.³³

Certeza jurídica: “la existencia de un conocimiento seguro, claro y evidente de las normas jurídicas existentes”.³⁴

Buena calidad: “La buena calidad de los sistemas de justicia requiere que todos los componentes del sistema se ajusten a las normas internacionales de competencia, eficiencia, independencia e imparcialidad y provean, de manera oportuna,

³⁰ Cfr. Eduardo Ferrer Mac-Gregor *et al.* (coord.), *Diccionario de Derechos Procesal Constitucional y Convencional*, tomo I, Ed. Consejo de la Judicatura, PJI-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014, p. 5.

³¹ Instituto Nacional Electoral, *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral*, 2016, p.115.

³² *Ley General de Víctimas*, Artículo 5, definición.

³³ *Gaceta Oficial del Distrito Federal, Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*, 2012, p. 26.

³⁴ Eduardo Ferrer Mac-Gregor *et al.* (coord.), *op. cit.*, p. 671.

recursos apropiados y efectivos que se ejecuten y den lugar a una resolución sostenible de la controversia que tengan en cuenta las cuestiones de género para todas las mujeres. Requiere también que los sistemas de justicia se enmarquen en un contexto, sean dinámicos, de participación, abiertos a las medidas innovadoras prácticas, sensibles a las cuestiones de género y tengan en cuenta las crecientes demandas de justicia que plantean las mujeres”.³⁵

Datos personales: “la información numérica, alfabética, gráfica, acústica o de cualquier otro tipo concerniente a una persona física, identificada o identificable. Tal y como son, de manera enunciativa y no limitativa: el origen étnico o racial, características físicas, morales o emocionales, la vida afectiva y familiar, el domicilio y teléfono particular, correo electrónico no oficial, patrimonio, ideología y opiniones políticas, creencias, convicciones religiosas y filosóficas, estado de salud, preferencia sexual, la huella digital, el ADN y el número de seguridad social, y análogos”³⁶.

Debida diligencia en la investigación: obliga a la autoridad a conducirse tomando en cuenta la complejidad de los hechos, el contexto en que ocurrió y los patrones que explican su comisión.³⁷

Defensa adecuada: surge desde el momento en que se ordena investigar a una persona, por lo que el investigado debe tener acceso a la defensa técnica desde ese mismo momento, sobre todo en la diligencia en la que se recibe su declaración. Impedir a éste contar con la asistencia de su abogado defensor es limitar severamente el derecho a la defensa, lo que ocasiona desequilibrio procesal y deja al individuo sin tutela frente al ejercicio del poder punitivo.³⁸

Derecho a la intimidad: confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima de la persona y la prohibición de hacer uso de sus datos personales.³⁹

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de sexo, género, preferencias sexuales, edad, discapacidades, antecedentes de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, que tenga por objeto o

³⁵Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, Recomendación general No. 33, sobre el acceso de las mujeres a la justicia, 3 de agosto de 2015, párr. 14.

³⁶Artículo 2 de la *Ley de Protección de Datos Personales del Distrito Federal*; puede ser consultado en <http://www.infodf.org.mx/LTAIPRC-2016-OT/Art121/Fr01/2016/A121Fr01A_2016-T01-T04_LPDPDF.pdf>.

³⁷Cfr. Corte IDH, *Caso Goiburú y otros vs. Paraguay*, supra nota 83, párr. 85, y *Caso Anzualdo Castro ss. Perú*, supra nota 44, párr. 67.

³⁸Cfr. Corte ID, *Caso Apitz Barbera y otros vs. Venezuela*, párr. 62 y 63.

³⁹Eduardo Ferrer Mac-Gregor (coord.), *op. cit.*, p. 351.

por resultado impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁴⁰

Elementos de accesibilidad: el derecho que tienen las personas a que se apliquen mecanismos que garanticen que las normas probatorias, investigaciones y otros procedimientos probatorios jurídicos y cuasi judiciales sean imparciales y no estén influenciados por prejuicios o estereotipos de género.⁴¹

Fundamentación y motivación: entendiéndose el primer concepto como la obligación de la autoridad que lo emite para citar los preceptos legales, sustantivos y adjetivos en que se apoye la determinación adoptada; y por el segundo, que exprese una serie de razonamientos lógico-jurídicos sobre por qué consideró que el caso concreto se ajusta a la hipótesis normativa.⁴²

Igualdad de género: parte del postulado de que todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género o prejuicios. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.⁴³

Imparcialidad: supone una ausencia de perjuicio y la presencia de desinterés y neutralidad. La imparcialidad subjetiva se vincula a la libre formación de convicción de quien va a juzgar el caso, mientras que la imparcialidad objetiva atiende a la confianza que se debe generar en la víctima sobre la existencia de suficientes garantías que permitan rechazar cualquier duda legítima sobre el criterio de la autoridad instructora y resolutora.⁴⁴

Interpretación conforme: dicha cláusula se configura como una técnica hermenéutica por medio de la cual los derechos y libertades constitucionales son armonizados con las normas contenidas en los tratados internacionales sobre derechos humanos y la jurisprudencia de tribunales internacionales, para lograr su mayor eficacia y protección.⁴⁵

Legalidad: impone un régimen de facultades expresas en el que todo acto de autoridad que no represente el ejercicio de una facultad expresamente conferida

⁴⁰Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad*, Marco conceptual.

⁴¹Recomendación general No. 33, sobre el acceso de las mujeres a la justicia, *op. cit.*, párr. 14.

⁴²Tesis Aislada, FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. CONCEPTO DE, Tribunales Colegiados de Circuit., Octava Época, Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV, noviembre de 1994, p. 450.

⁴³Eduardo Ferrer Mac-Gregor (coord.), *op. cit.*, p. 696.

⁴⁴*Ibid.*, p. 697.

⁴⁵Cfr. José Luis Caballero, *Comentario sobre el artículo 1º, segundo párrafo de la Constitución* (la cláusula de interpretación conforme y el principio *pro persona*), Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p.12, consulta en línea, dirección URL:<<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3567/8.pdf>>.

en la ley a quien lo emite se considerará arbitrario y, por ello, contrario al derecho a la seguridad jurídica, lo que legitima a las personas para cuestionar la validez de un acto desajustado a las leyes.⁴⁶

Máxima publicidad: implica que toda la información en posesión de los sujetos obligados será pública, completa, oportuna y accesible, sujeta a un claro régimen de excepciones que deberán estar definidas y ser además legítimas y estrictamente necesarias en una sociedad democrática.⁴⁷

No criminalización: las autoridades no deberán agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie.⁴⁸

Objetividad: obligación de todas las autoridades de dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen.⁴⁹

Perspectiva de género: 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 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.⁵⁰

Plazo razonable: tiene como finalidad impedir que los presuntos responsables permanezcan largo tiempo bajo acusación y asegurar que ésta se decida prontamente, tomado como elementos para su determinación: a) complejidad del asunto, b) actividad procesal del interesado y c) conducta de las autoridades judiciales.⁵¹

Principio de indivisibilidad: implica una visión holística de los derechos humanos, en la que todos los derechos se encuentran unidos, ya no por razones de dependencia, sino porque de una forma u otra ellos forman una sola construcción, por tanto, si se realiza o se viola un derecho, impactará en los otros derechos.⁵²

⁴⁶ Tesis Aislada, PRINCIPIO DE LEGALIDAD. CARACTERÍSTICAS DE SU DOBLE FUNCIONALIDAD TRATÁNDOSE DEL ACTO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DIVERSO DE INTERDICCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD Y EL CONTROL JURISDICCIONAL, Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 3, febrero de 2014, p. 2239.

⁴⁷ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, Artículo 8, fracción VI.

⁴⁸ *Ley General del Víctimas*, Artículo 5.

⁴⁹ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, Artículo 8, fracción VII.

⁵⁰ *Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia*, Artículo 5, fracción IX.

⁵¹ Cfr. Corte IDH, *Caso Genie Lacayo vs. Nicaragua*, párr. 77.

⁵² Luis Daniel Vázquez y Sandra Serrano, "Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Apuntes para su aplicación práctica", en Miguel Carbonell y Pedro Salazar, *La Reforma Constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, México, UNAM, 2011, p. 155. Consulta en línea, dirección URL: <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3033/7.pdf>>.

Principio de interdependencia: consiste en que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros y entre sí, de tal manera que el reconocimiento de un derecho humano cualquiera, así como su ejercicio, implica necesariamente que se respetan y protejan multiplicidad de derechos que se encuentran vinculados.⁵³

Principio pro persona: criterio de interpretación de derechos humanos que establece la protección más amplia en favor de la persona, ya que, ante la existencia de distintas posibilidades al aplicar una norma o una interpretación normativa, obliga a elegir aquella que contenga mayor protección a la persona.⁵⁴

Principio de contradicción: las partes podrán conocer, controvertir o confrontar los medios de prueba, así como oponerse a las peticiones y alegatos de la otra parte.⁵⁵

Principio de progresividad: establece la obligación del Estado de procurar todos los medios posibles para su satisfacción en cada momento histórico y la prohibición de cualquier retroceso o involución de esta tarea.⁵⁶

Principio de universalidad: establece que los derechos humanos corresponden a todas las personas por igual; es el principio fundamental por el que se reconoce igual dignidad a todas las personas y se prohíbe la discriminación.

Proceso: figura heterocompositiva estatal que se traduce en un medio institucional para resolver controversias, participan en él distintos sujetos procesales a fin de solucionar el conflicto jurídicamente trascendente.⁵⁷

Protección judicial: derecho humano intrínsecamente ligado a la existencia de un recurso judicial efectivo para la defensa de los derechos humanos.⁵⁸

Presunción de inocencia: piedra angular del debido proceso, en donde toda persona a quien se le impute la comisión de una conducta contraria a la norma o un delito, se le considere inocente, en tanto no se pruebe legalmente su culpabilidad, en proceso realizado con todas las garantías previstas en la ley.⁵⁹

Reparación integral: comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica.⁶⁰

⁵³ Dictamen del Senado de la República del 8 de abril de 2010, publicado en la *Gaceta del Senado* No. 114.

⁵⁴ Sergio García Ramírez y Julieta Morales Sánchez, *La Reforma constitucional sobre derechos humanos (2009-2011)*, 3ª ed., México, Porrúa-UNAM, 2013, p. 96.

⁵⁵ *Código Nacional de Procedimiento Penales*, Artículo 6.

⁵⁶ Dictamen de la Cámara de Senadores, *op. cit.*

⁵⁷ Eduardo Ferrer Mac-Gregor (coord.), *op. cit.*, p. 1050.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 1063.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 1019.

⁶⁰ *Ley General de Víctimas*, Artículo 1º.

Transparencia: obligación de todas las autoridades de dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen.⁶¹

Transversalización de la perspectiva de género: proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea que se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.⁶²

Victimización secundaria: prohibición de que las características y condiciones particulares de la víctima puedan ser motivo para negarle su calidad. Las autoridades tampoco podrán exigir mecanismos o procedimientos que agraven su condición, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, ni la expongan a sufrir un nuevo daño por la conducta de los servidores públicos.⁶³

⁶¹ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, Artículo 8, fracción IX.

⁶² Eduardo Ferrer Mac-Gregor (coord.), *op. cit.*, pp. 1209.

⁶³ *Ley General del Víctimas*, Artículo 5.

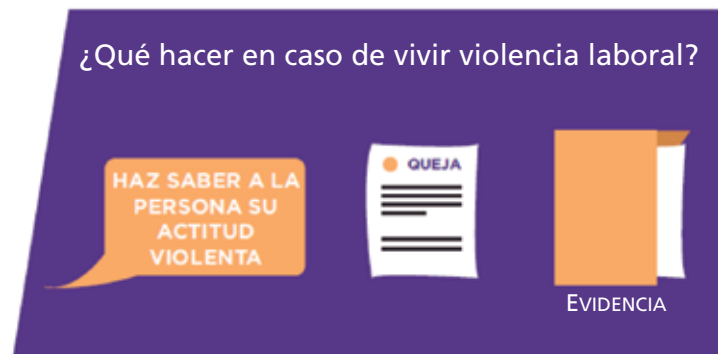
IX. Procedimiento Disciplinario del Instituto Electoral de la Ciudad de México

En caso de que exista acto u omisión que constituya violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual por parte de un servidor o servidora pública del IECM, el Reglamento de Relaciones Laborales establece dos mecanismos para su atención integral.

El primer mecanismo es el levantamiento del acta administrativa, que tiene como objetivo hacer constar los presuntos hechos o conductas contrarias al desempeño de su función en que incurra un servidor o servidora pública. En este supuesto, se realiza un levantamiento del acta administrativa en presencia de la víctima y el probable responsable frente al superior jerárquico. No obstante, como señala el Artículo 27 del Reglamento de Relaciones Laborales, se deberán adoptar medidas conducentes para proteger la integridad de la o el afectado en caso de que se denuncie violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

En cuanto al segundo mecanismo, el Reglamento de Relaciones Laborales considera el derecho de las y los trabajadores del IECM de presentar una queja o denuncia, en el marco del procedimiento disciplinario establecido en el capítulo XV de dicho ordenamiento.

Cabe señalar que la procedencia de la queja o denuncia no está supeditada al levantamiento del acta administrativa, por lo tanto, es independiente de la realización de este último mecanismo para que la autoridad instructora inicie el procedimiento correspondiente, de conformidad con el Artículo 158, fracción V, del Reglamento de Relaciones Laborales.



Las y los trabajadores podrán acudir a la Dirección de Derechos Humanos y Género perteneciente a la UTVOE para recibir información sobre los derechos y garantías que les asisten, así como sobre los mecanismos jurisdiccionales de los que pueden hacer uso.

Notificación y plazos

De acuerdo con el Artículo 151 del Reglamento de Relaciones Laborales, las actuaciones y diligencias deberán realizarse en días y horas hábiles, señalando en cada una el lugar, la fecha y la hora en que se desarrollaron.

El Artículo 154 del Reglamento de Relaciones Laborales señala que los plazos que otorgue la autoridad son improrrogables y empezarán a correr desde el día siguiente al de la fecha de notificación, que de conformidad con el Artículo 155 del mismo ordenamiento podrán ser personales o por estrados.

Derechos de la víctima y de la o el probable responsable:

1. Legalidad de la notificación de todas las actuaciones.
2. Tener conocimiento y acceso al contenido del expediente.
3. Ser informada de todas las actuaciones que realice la autoridad instructora en el marco de la instrucción del procedimiento.

Obligaciones de la autoridad instructora:

1. Actuar con base en los principios de legalidad, certeza y transparencia en todas sus actuaciones y determinaciones.
2. Notificar a las partes involucradas, personalmente o por estrados, en términos de los artículos 40 y 47 de la *Ley Procesal Electoral para el Distrito Federal*.

Fase I. Acta administrativa y Queja

El procedimiento disciplinario puede iniciarse de oficio o a instancia de parte, de acuerdo con el Artículo 156 del mismo ordenamiento en caso de que un trabajador o trabajadora del IECM despliegue una conducta contraria a las obligaciones y prohibiciones que se señalan en el capítulo X: De los Servidores Públicos, del Título Segundo del CIPECM; y del Capítulo III del Título Primero del Reglamento de Relaciones Laborales, analizadas en el apartado Marco Conceptual, y que incluyen, entre otras prohibiciones, el realizar conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso.

Acta administrativa

El Reglamento de Relaciones Laborales prevé el procedimiento para la instrumentación del acta administrativa en el Artículo 27:

Si a juicio de la superior o el superior jerárquico, una funcionaria o funcionario del Instituto Electoral, ha desplegado alguna **conducta contraria a las obligaciones y prohibiciones** a que se refieren los artículos anteriores, procederá a instrumentar un Acta Administrativa en la que se asentarán los hechos, la declaración de la funcionaria o funcionario afectado si lo hubiere y de las y los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia a la funcionaria o funcionario cuyo incumplimiento se acuse.

Para tal efecto, la o el superior jerárquico deberá señalar fecha, hora y lugar para el levantamiento del acta administrativa, procediendo citar a la o al funcionario involucrado, a fin de que esté presente en dicha actuación. En los casos en los que se denuncien acoso o violencia laboral o sexual, se deberán adoptar las **medidas conducentes para proteger la integridad de la o el afectado**.

Si la persona presunta responsable no se encuentra presente en la instrumentación del Acta Administrativa o se negare a firmarla, la o el superior jerárquico deberá asentar la razón correspondiente.

En caso de que no exista la relación de subordinación a que alude este artículo, se deberá denunciar el hecho ante la funcionaria o funcionario superior jerárquico que corresponda, quien procederá a levantar el acta administrativa en los términos previstos en este artículo.

En caso que se encuentre presuntivamente acreditada la infracción que motivó la instauración del acta administrativa, la persona quien la haya levantado, bajo su más estricta responsabilidad, formulará la denuncia correspondiente ante la Unidad Jurídica, acompañando un ejemplar de la misma; asimismo, remitirá una copia a la Secretaría Administrativa.

Derechos de la víctima:

1. Denunciar ante la o el superior jerárquico del presunto agresor la afectación de algún derecho humano, en especial, las conductas que representen vio-

lencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. Si la denuncia involucra a la o el superior jerárquico, presentarla directamente en la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos (UTAJ).

2. Acceder al procedimiento de levantamiento de acta administrativa, en este caso, recibir información sobre el día, la hora y el lugar donde tendrá verificativo.
3. Ser escuchada respecto al motivo de su inconformidad, libre de amenazas, coacción u hostigamiento durante el levantamiento del acta administrativa.

Derechos de la o el presunto responsable:

1. Ser notificado(a) sobre el día, lugar y fecha en que tendrá verificativo el levantamiento del acta administrativa.
2. Que se garantice su derecho a ser escuchado(a) durante el levantamiento del acta administrativa.

Obligaciones de la o el superior jerárquico:

1. Recibir las inconformidades del personal a su cargo, en particular las que constituyan violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. Si la denuncia involucra a la o el superior jerárquico, presentarla directamente en la UTAJ.
2. Señalar el día, la hora y el lugar donde tendrá verificativo el procedimiento de levantamiento de acta administrativa.
3. Garantizar que los testimonios y declaraciones de la víctima y la o el probable responsable, sean recibidos en términos de igualdad y no discriminación, libres de amenazas, coacción u hostigamiento.
4. Garantizar en el desarrollo del levantamiento del acta administrativa condiciones de seguridad y protección a la víctima.
5. Asegurar, en la medida de lo posible, que las personas que declaren o rindan testimonio, lo hagan libres de cualquier coacción o injerencia, para evitar una victimización secundaria.
6. Proteger los datos personales de las personas involucradas.
7. Evitar cualquier conducta que prejuzgue sobre la responsabilidad de las y los involucrados, garantizando el principio de presunción de inocencia.
8. Hacer del conocimiento de la UTAJ o, en su caso, de la Secretaría Ejecutiva (SE) del IECM, si la denuncia involucra al titular de la UTAJ.
9. Remitir el expediente del acta administrativa a la UTAJ o la SE según corresponda.

Queja

En el Artículo 150, párrafo primero, del Reglamento de Relaciones Laborales se establece: “El Instituto Electoral reconoce en sus trabajadoras y trabajadores y en el Personal Eventual el interés colectivo de que la normativa interna se aplique de manera justa, por lo que a cualquier trabajadora o trabajador de estructura o eventual le asiste el derecho de presentar una queja por incumplimiento a la normativa del Reglamento”.⁶⁴

El Artículo 149 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que la UTAJ es competente para conocer de la instrucción del procedimiento disciplinario, para lo cual desarrollará todas las diligencias y desahogará todas las etapas procedimentales, poniendo el expediente en estado de resolución.

El escrito de queja debe cumplir los elementos que exige el Artículo 158 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Artículo 158. El procedimiento podrá iniciarse a instancia de parte, cuando medie la presentación de escrito de queja ante la Unidad Jurídica, el cual deberá cumplir, al menos, con los elementos siguientes:

- I. Nombre completo de la persona denunciante, cargo, adscripción y domicilio para oír y recibir notificaciones;
- II. El nombre completo de la persona probable responsable, el cargo que desempeña, su lugar de adscripción;
- III. La narración de los hechos que motivan la queja, especificando las circunstancias de modo, lugar, día o días y si fuere el caso hora en la que se suscitaron los hechos;
- IV. Los medios de prueba que se anexen al escrito de queja o los medios de prueba que se ofrezcan y no se presenten por no tenerlos a la disposición;
- V. El Acta Administrativa que se levante con motivo del probable incumplimiento; en caso de que no se cuente con ella deberá señalar esta circunstancia en el escrito de queja, y
- VI. La firma autógrafa de la persona denunciante.

Adicionalmente, algunos requisitos necesarios en la instrucción del procedimiento de queja son:

- a. Todas las actuaciones deberán ser firmadas por la o el Titular de la UTAJ y dos testigos de asistencia.
- b. Se señalen los datos de identificación de la víctima (cargo, adscripción y domicilio) para oír y recibir todo tipo de notificaciones.
- c. Se establezca los datos de identificación de la persona probable responsable (cargo y adscripción).

⁶⁴El Artículo 148 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que la responsabilidad de las consejeras y consejeros electorales está determinada por lo dispuesto en los artículos 102 de la *Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales* y 29 del *Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México*.

- d. Sean narrados los hechos constitutivos de la queja (circunstancias de tiempo, modo y lugar).
- e. Se establezcan los medios de prueba ofrecidos (los que podrán recibirse en cualquier tiempo hasta el momento de dictar el Auto de Admisión o Desechamiento de la Queja).

Derechos de la víctima

1. Interponer una queja o denuncia. Para los casos en que se denuncie violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual se podrá presentar la queja por medios alternativos, como correo electrónico o buzón de queja. Quien la reciba deberá informar oportunamente a la víctima que cuenta con el término de dos días hábiles para ratificar la queja mediante su firma autógrafa, requisito indispensable para determinar la procedencia de la queja.⁶⁵
2. Que el procedimiento disciplinario inicie con su queja.
3. Rendir su declaración libre de amenazas, coacción u hostigamiento, de forma oral o escrita, dejando testimonio de la misma en formatos electrónicos o en documentos físicos firmados por la víctima.
4. Aportar todos los datos y medios de prueba que se considere pertinentes.
5. Recibir información y asesoría jurídica, en particular, sobre la responsabilidad penal o administrativa derivada de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso.
6. Que se le canalice a instituciones especializadas para recibir asesoría médica y psicológica.
7. La protección de sus datos personales.

Obligaciones de la autoridad instructora:

1. Recibir el testimonio de la víctima de forma imparcial y objetiva. Considerar la ampliación del testimonio de la víctima en cualquier tiempo hasta antes de dictar el Auto de Admisión o Desechamiento de la Queja.⁶⁶

⁶⁵ Artículos 158 y 159 del Reglamento de Relaciones Laborales.

⁶⁶ Al respecto, la Primera Sala de la SCJN, al resolver el amparo directo en revisión 3186/2016, estableció criterios para recibir el testimonio de la víctima de hostigamiento sexual. El modelo propuesto para tal fin se integra, al menos, por los siguientes elementos:

a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general se produce en ausencia de otras personas, por lo que se requieren medios de prueba distintos a los tradicionales (vg. pruebas gráficas y documentales) por lo que la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Y tomar en cuenta que usualmente, por la naturaleza de esos delitos, la víctima no suele denunciarlos por el estigma que implica.

b) Dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, puede ser usual que el recuento de los hechos presente algunas inconsistencias o variaciones cuando se hace, lo que no debe restar valor probatorio a la declaración de la víctima.

c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.

2. Garantizar la confidencialidad de los datos aportados por la víctima, así como los medios de prueba aportados.
3. Proporcionar asesoría jurídica y legal a la víctima.
4. Canalizar a la víctima a instituciones especializadas para que reciba asesoría médica y psicológica.⁶⁷

Fase II. Acuerdo de admisión o desechamiento de la queja

El último párrafo del Artículo 150 del Reglamento de Relaciones Laborales establece como obligaciones de la autoridad competente suplir los fundamentos de derecho en la queja, recabar elementos probatorios y dictar las medidas para mejor proveer el desarrollo del procedimiento; ello con miras a dictar el acuerdo que admite a trámite la queja cuando se han verificado las formalidades y desahogado las prevenciones correspondientes.

Al verificarse esta fase en el procedimiento disciplinario se deberá atender a lo dispuesto en el Artículo 159, segundo párrafo, del Reglamento de Relaciones Laborales: "Tratándose de denuncias relacionadas con acoso, violencia, hostigamiento o discriminación sexual o laboral, la Unidad Jurídica deberá realizar diligencias, previamente al dictamen del acuerdo que corresponda sobre el inicio, o no, del procedimiento, en apego al protocolo que en la materia apruebe el Consejo General". Dichas diligencias deben estar encaminadas a garantizar un trato justo para las partes involucradas, así como a dictar las medidas de protección especial que se consideren necesarias para las víctimas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, y a asegurar el material probatorio pertinente.

Admisión de la queja

En el Acuerdo de Admisión se deberán señalar las medidas de protección especial previstas en la fracción IV del Artículo 163 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Dicho acuerdo va secundado por la notificación de emplazamiento de la o el servidor público, a quien se le acusa de la afectación de un derecho humano. El plazo para que el probable responsable señale lo que a su derecho convenga es de diez días hábiles.

d) Se debe analizar la declaración de la víctima, que es la prueba fundamental, en conjunto con otros medios de convicción como dictámenes médicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.

e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones se utilizarán siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes con los hechos.

Este modelo probatorio podrá permitir el respeto al derecho de todas las mujeres a llevar una vida libre de violencia.

⁶⁷Ley de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, Título Cuarto, De la Coordinación Interinstitucional y las Medidas de Prevención y Atención.

Desechamiento de la queja

En este apartado, es pertinente indicar que la autoridad competente también evaluará la actualización de alguno de los supuestos de desechamiento previstos por el Artículo 161 del Reglamento de Relaciones Laborales, los cuales refieren a:

- La no existencia de elementos suficientes para acreditar la conducta probablemente infractora. En este caso cobra especial relevancia el asumir con receptividad y objetividad el testimonio de la víctima, ya que en muchas ocasiones la autoridad instructora espera una actitud de sufrimiento de la víctima, que puede o no presentarse dependiendo de cada persona.⁶⁸
- La no actualización de alguna de las causales que pueden activar el procedimiento disciplinario. Si a juicio de la autoridad instructora la materia de la queja es competencia de una autoridad distinta, le dará vista a la autoridad competente para que en su ámbito de atribuciones proceda conforme a derecho.
- El fallecimiento del o la probable responsable es una causal objetiva, debido a que la responsabilidad por las conductas denunciadas es personalísima.
- El anonimato en la presentación de una queja, siempre y cuando no se ratifique dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, momento en el cual iniciará su trámite.

Procedimiento para dictar las medidas de protección especial y su duración

El Artículo 40 de la LGV establece:

Cuando la víctima se encuentre amenazada en su integridad personal o en su vida o existan razones fundadas para pensar que estos derechos están en riesgo, en razón del delito o de la violación de derechos humanos sufrida, las autoridades del orden federal, de las entidades federativas o municipales de acuerdo con sus competencias y capacidades, adoptarán con carácter inmediato, las medidas que sean necesarias para evitar que la víctima sufra alguna lesión o daño.

Las medidas de protección a las víctimas se deberán implementar con base en los siguientes principios:

- I. Principio de protección: Considera primordial la protección de la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad de las personas;
- II. Principio de necesidad y proporcionalidad: Las medidas de protección deben responder al nivel de riesgo o peligro en que se encuentre la persona desti-

⁶⁸Tesis Aislada (Constitucional) de la Primera Sala de la SCJN, GARANTÍAS JUDICIALES MÍNIMAS. SI BIEN LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 8.2 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SE REFIEREN, EN TÉRMINOS GENERALES, A LA MATERIA PENAL, SU APLICACIÓN PUEDE EXTENDERSE A OTRAS MATERIAS EN LA MEDIDA EN QUE CORRESPONDA, Décima Época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 37, diciembre de 2016; tomo I; No. de Registro 2 013 208, p. 370.

nataria, y deben ser aplicadas en cuanto sean necesarias para garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes;

III. Principio de confidencialidad: Toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación o del proceso respectivo; y

IV. Principio de oportunidad y eficacia: Las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima y deben ser otorgadas e implementadas a partir del momento y durante el tiempo que garanticen su objetivo.

Serán sancionadas administrativa, civil o penalmente, de conformidad con las leyes aplicables, los servidores públicos federales, de las entidades federativas o municipales que contribuyan a poner en riesgo la seguridad de las víctimas, ya sea a través de intimidación, represalias, amenazas directas, negligencia o cuando existan datos suficientes que demuestren que las víctimas podrían ser nuevamente afectadas por la colusión de dichas autoridades con los responsables de la comisión del delito o con un tercero implicado que amenace o dañe la integridad física o moral de una víctima.

En la determinación de las medidas de salvaguarda, es relevante la obligación para las y los servidores públicos definida en el Artículo 131, fracción XV, del *Código Nacional de Procedimientos Penales* (CNPP), que refiere “promover las acciones necesarias para que se provea la seguridad y proporcione el auxilio a víctimas, ofendidos, testigos, jueces, magistrados, agentes del Ministerio Público, policías, peritos y, en general, a todos los sujetos que con motivo de su intervención en el procedimiento, cuya vida o integridad corporal se encuentren en riesgo inminente”.

La UTAJ, una vez que tenga conocimiento de una queja o acta administrativa materia del presente protocolo, deberá:

- a) Ponderar la determinación de medidas de protección especial, las cuales serán dictadas por la propia UTAJ, en el Acuerdo de Admisión de la queja o en cualquier fase del procedimiento disciplinario.
- b) Asegurar que la víctima conozca los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales de los que dispone y tiene derecho.
- c) Proponer asesoría en caso de que la autoridad instructora identifique actos que pueden derivar en responsabilidad administrativa o penal, analizando el asunto con los postulados de la perspectiva de género y el principio *pro persona*.
- d) Considerar la conveniencia de la capacitación integral y sensibilización a todo el personal del área al que estuvieran adscritas la víctima y la persona de quien se aduce el incumplimiento de una responsabilidad. En este supuesto, deberá coordinarse con la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCDF) y la UTVOE.

Las medidas de protección especial serán dictadas en el marco del procedimiento disciplinario, de conformidad con la fracción IV del Artículo 163 del Reglamento de Relaciones Laborales.

En el acuerdo de admisión podrán ordenarse las siguientes medidas:⁶⁹

- a) La prohibición inmediata a la o el probable responsable de acercarse a la víctima.
- b) La prohibición inmediata a la o el probable responsable de intimidar y/o molestar a la víctima, así como a sus ascendientes y/o descendientes, a través de cualquier medio.
- c) La comisión temporal de la víctima o de la probable responsable en un cargo de la estructura organizacional del IECM de igual nivel jerárquico que el que desempeñe.
- d) Cuando se comisione a la víctima a un área distinta a la de su adscripción, se deberá contar con su anuencia y gozará del derecho a elegir el área a la que será comisionada.

En caso de incumplimiento de las medidas previamente señaladas en los incisos a), b) y c), podrá generarse la suspensión temporal de la o el probable responsable, sin goce de sueldo.

De no acreditarse al probable responsable los hechos materia de la queja, le deberán ser cubiertas las cantidades que dejó de percibir con motivo de la suspensión temporal de la que fue objeto.

Podrá otorgarse licencia con goce de sueldo para la víctima, cuando un médico o psicólogo de la institución especializada a la que se canalizó lo recomiende por escrito, por ser benéfico para su recuperación. En este caso, la medida deberá ser solicitada por la víctima, quien ofrecerá el documento aludido, el cual deberá obrar en el expediente respectivo junto con la petición para ello.

La duración máxima de tales medidas podrá ser igual al tiempo que dure el procedimiento disciplinario hasta su resolución.

Para la adopción de las medidas de protección especial identificadas deberán seguirse las formalidades que ordene la normativa interna del IECM, debiendo ser solicitadas, en su caso, por la autoridad instructora del procedimiento disciplinario, quien deberá fundar y motivar su solicitud.

⁶⁹Las medidas que se señalan se basan en las establecidas en el Artículo 29 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

Derechos de la víctima:

1. Que se supla la deficiencia de la queja, en cuanto a su fundamentación legal.
2. Recibir protección especial, y a que la autoridad instructora establezca medidas especiales para salvaguardar su integridad y seguridad personales.
3. Intervenir en cada diligencia o actuación procesal libre de amenazas, coacción u hostigamiento.

Derechos de la o el probable responsable:

1. Que se presuma su inocencia en tanto se determine su responsabilidad.
2. Recibir información detallada sobre la conducta que se le imputa o reprocha.
3. Presentar la contestación a la queja.
4. Ofrecer y aportar todos los datos y elementos de prueba que considere pertinentes.
5. Intervenir en cada diligencia o actuación procesal libre de amenazas, coacción u hostigamiento.

Obligaciones de la autoridad instructora:

1. Garantizar la igualdad procesal de la víctima y la o el probable responsable.
2. Dictar las medidas de protección especial pertinentes.
3. Ordenar la práctica de las diligencias necesarias para allegarse de los elementos de prueba, ante la falta o insuficiencia de las probanzas de la víctima.
4. Realizar las investigaciones necesarias, asegurando que no se configure una victimización secundaria para la víctima.
5. Suplir la deficiencia de la queja, en cuanto a su fundamentación legal.
6. Identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder y a la persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad o de desigualdad formal, material y/o estructural.
7. Aplicar un escrutinio en casos en los que estén involucradas categorías sospechosas como sexo, género y/o preferencia/orientación sexual.
8. Prestar particular atención a los casos donde confluyan dos categorías sospechosas de sexo y raza, sumadas a ciertos contextos como la relación contractual.

Fase III. Audiencia de Desahogo de Pruebas

En el mismo Auto de Admisión se deberá ordenar el desahogo de las pruebas que, por su naturaleza, deben desarrollarse antes de la celebración de la Audiencia de Pruebas, así como el lugar, la fecha y la hora para su verificativo. Serán válidas todas aquellas pruebas que no sean contrarias a derecho.

Los artículos 165 a 172 del Reglamento de Relaciones Laborales establecen los plazos para la admisión o desechamiento de pruebas y para la presentación de los alegatos finales.

El auto de admisión o desechamiento de pruebas debe realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la contestación de la queja, o en su defecto, al día siguiente de que fenezca el plazo para presentar dicha contestación. En el mismo auto de admisión se deberá ordenar el desahogo de las pruebas que, por su naturaleza, deben desarrollarse antes de la celebración de la Audiencia de Pruebas, así como el lugar, la fecha y la hora para su verificativo. Serán válidas todas aquellas pruebas que no sean contrarias a derecho.

Una vez cerrada la Audiencia de Desahogo de Pruebas, la autoridad instructora deberá otorgar a las partes dos días para formular conclusiones y alegatos. Al agotarse dicho plazo, se dictará el cierre de la fase de instrucción.

Derechos de la víctima y de la o el probable responsable:

1. Participar en el desahogo de la audiencia y en las diligencias de desahogo de pruebas, garantizando que no se actualice una victimización secundaria.
2. Aportar pruebas supervenientes.
3. Ser escuchadas.

Obligaciones de la autoridad instructora:

1. Garantizar el principio de contradicción, es decir, permitir a la defensa contradecir la prueba de cargo.
2. Dictar las medidas necesarias para el desahogo de las pruebas.
3. Realizar una recopilación exhaustiva de los elementos probatorios, incluyendo la solicitud de pruebas para mejor proveer a las diferentes áreas del IECM.
4. Interpretar los hechos y las pruebas sin estereotipos discriminatorios y de acuerdo con el contexto de desigualdad verificado.

Fase IV. Proyecto de resolución

El proyecto de resolución, así como el expediente, serán remitidos a la SE en su calidad de autoridad resolutora, en un plazo no mayor de diez días hábiles, contados a partir del cierre de la instrucción del procedimiento disciplinario.

Derechos de la víctima y de la o el probable responsable:

1. Recibir de la autoridad las notificaciones de cierre de instrucción y el aviso de que el procedimiento se encuentra en estado de resolución.
2. Garantizar sus derechos al debido proceso y debida diligencia.

Obligaciones de la autoridad instructora:

1. Elaborar el proyecto de resolución correspondiente, bajo los principios de buena fe, imparcialidad, inmediatez, legalidad y honradez.
2. Respetar los plazos establecidos en el procedimiento.

Fase V. Resolución

En correspondencia con lo establecido en los artículos 173 y 174 del Reglamento de Relaciones Laborales, la SE deberá fundar y motivar su determinación, y, de ser el caso, establecer claramente las sanciones correspondientes.

En este caso, si bien dicho reglamento no establece un plazo para la resolución de la SE, ésta resolverá en un plazo razonable para evitar una segunda victimización, además de asegurar el derecho que asiste a ambas partes de impugnar o no el fallo que recaiga a la queja.

Al respecto, el Capítulo XVI del Reglamento de Relaciones Laborales establece los requisitos para la procedencia del recurso de inconformidad por medio del cual se podrá verificar el cumplimiento de los principios de legalidad e imparcialidad en la resolución de la queja.

Derechos de la víctima y de la o el probable responsable:

1. Fundamentación y motivación de las resoluciones de la autoridad.
2. Recibir de la autoridad un trato digno.
3. Interponer el recurso de inconformidad correspondiente.

Obligaciones de la autoridad resolutora:

1. Resolver en tiempo y forma los asuntos que sean sometidos en el ámbito de su competencia, de acuerdo con los principios rectores del procedimiento disciplinario.

2. Fundar y motivar sus resoluciones, incluyendo la aplicación de los estándares de derechos humanos, así como los principios constitucionales de universalidad, indivisibilidad, interdependencia, progresividad y *pro persona*.
3. Valorar lógicamente y objetivamente las pruebas ofrecidas y contenidas en el proyecto de resolución respectivo, sin perder de vista la perspectiva de género, así como las particularidades de las faltas denunciadas.
4. De ser el caso, imponer las sanciones pertinentes.
5. Otorgar las medidas de reparación integral, pertinentes y adecuadas para la víctima.

Fase VI. Sanción

El Artículo 176 del Reglamento de Relaciones Laborales establece las sanciones del procedimiento disciplinario, a saber:

- I. Amonestación;
 - II. Suspensión de la trabajadora o trabajador sin goce de sueldo hasta por quince días, y
 - III. Rescisión de la relación laboral.
- En dichos supuestos, el personal de que se trate deberá gozar de la garantía de audiencia ante la Secretaría Ejecutiva.

Al respecto, el Artículo 39 del mismo ordenamiento establece como causas de cese o rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el IECM las siguientes:

- I. Las contempladas en el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajadores del Estado;
- II. Las contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Por resolución de destitución con motivo de:
 - a) Un procedimiento administrativo seguido ante la Contraloría, y
 - b) Un procedimiento disciplinario, seguido en los términos del Estatuto, cuando se trate del Personal del Servicio; o de este Reglamento, tratándose del Personal de la Rama Administrativa.

[...]

En los supuestos previstos en el presente artículo, el personal de que se trate deberá gozar de la garantía de audiencia ante la Secretaría Ejecutiva.

El inciso a) de la fracción V del Artículo 46 de la *Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado* (LFTSE) refiere como causa justificada de despido las “faltas de probidad u honradez o [...] actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros”.

Por su parte, la LFT establece en los artículos 47 y 51 las causas de rescisión laboral, entre las cuales se encuentran las conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual:

Artículo 47: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

[...]

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

[...]

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Artículo 51: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

[...]

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

[...]

En consecuencia, constituyen una infracción en materia laboral los actos de violencia y hostigamiento y/o acoso sexual.

Además, existe el derecho a la interposición del recurso de inconformidad, como señala la fracción I del Artículo 177 del Reglamento de Relaciones Laborales.

La resolución recaída a los recursos de inconformidad podrá ser recurrida ante el Tribunal Electoral de la Ciudad de México (TECM), de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del Artículo 183 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Concluido el procedimiento disciplinario, la autoridad resolutora considerará la pertinencia de proponer modificaciones a la normativa interna del IECM, a efecto de perfeccionarla para evitar, en la medida de lo posible, nuevos casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en este órgano electoral.

X. Canalización, orientación e información

Además de las sanciones derivadas del procedimiento disciplinario, el Artículo 28 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que “la responsabilidad que pueda surgir del incumplimiento a lo establecido en el Reglamento, existirá sin perjuicio de que se pueda originar alguna forma de responsabilidad civil, penal o administrativa”.

Es por ello que la víctima de este tipo de conductas debe ser informada, al inicio del procedimiento y al momento de su resolución, del derecho que tiene para acudir ante diferentes instancias administrativas y jurisdiccionales a efecto de ejercer su derecho de presentar quejas o denuncias.

Lo anterior se relaciona con lo establecido en el Artículo 120 de la LGV, la cual refiere que “todos los servidores públicos, desde el primer momento en que tengan contacto con la víctima, en el ejercicio de sus funciones y conforme al ámbito de su competencia”, tendrán los siguientes deberes:

[...]

VII. Brindar a la víctima orientación e información clara, precisa y accesible sobre sus derechos, garantías y recursos, así como sobre los mecanismos, acciones y procedimientos que se establecen o reconocen en la presente Ley;

[...]

X. Presentar ante el Ministerio Público, o en su caso, ante los organismos públicos de derechos humanos, las denuncias y quejas que en cumplimiento de esta Ley reciban. Dicha presentación oficial deberá hacerse dentro de los tres días hábiles contados a partir de que la víctima, o su representante, formuló o entregó la misma.

[...]

Responsabilidad administrativa

Corresponde a la Contraloría Interna del IECM recibir quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de las y los servidores públicos, dar seguimiento, investigar y, en su caso, fincar responsabilidades.

Los artículos 143 y 144 del CIPECM establecen:

Artículo 143. Todas las personas servidoras públicas del Instituto Electoral están sujetos al régimen de responsabilidades de las y los servidores públicos previsto en la Constitución de la Ciudad de México, la ley de la materia que de ella emane y a las disposiciones que establezcan los Sistemas Nacional y Local Anti-corrupción.

Artículo 144. Todas las personas servidores públicos del Instituto Electoral están sujetos al régimen de responsabilidades de las personas servidoras públicas previsto en la Ley de Responsabilidad Administrativa de la Ciudad de México.

[...]

La *ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos* (LFRSP) señala en el Artículo 47 como obligaciones de los servidores públicos:

[...]

V. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, igualdad y sin discriminación a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;

VI. Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos un trato digno, de respeto y no discriminación y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad;

[...]

En consecuencia, de la lectura de estas obligaciones se deduce que los comportamientos constitutivos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual pueden constituir infracciones en materia de responsabilidad administrativa de los servidores públicos, de conformidad con el Artículo 57 de la LFRSP:

Artículo 57: Todo servidor público deberá denunciar por escrito a la contraloría interna de su dependencia o entidad los hechos que, a su juicio, sean causa de responsabilidad administrativa imputables a servidores públicos sujetos a su dirección.

La contraloría interna de la dependencia o entidad determinará si existe o no responsabilidad administrativa por el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, y aplicará las sanciones disciplinarias correspondientes.

[...]

Artículo 61: Si la contraloría interna de la dependencia o el coordinador de sector en las entidades tuvieran conocimiento de hechos que impliquen responsabilidad penal, darán vista de ellos a la Secretaría y a la autoridad competente para conocer del ilícito.

El Artículo 65 de la LFRSP señala que “los procedimientos que se sigan para investigación y aplicación de sanciones ante las contralorías internas de las dependencias, se observarán, en todo cuanto sea aplicable a las reglas contenidas en el artículo 64”.

Por lo tanto, en caso de tener conocimiento de una conducta presuntamente contraria a las hipótesis establecidas en el Artículo 47 de la LFRSP, la servidora o servidor público deberá informar a la Contraloría Interna del IECM para que, en el ámbito de sus atribuciones, determine lo que conforme a derecho proceda.

Ley	Características de la infracción	Sanción	Procedimiento administrativo disciplinario
<i>Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos</i> (Reglas establecidas en el Capítulo II. Sanciones administrativas y procedimiento para aplicarlas, del Título Tercero: Responsabilidades Administrativas)	Inobservancia de buena conducta en su empleo, cargo o comisión, entendiéndose conductas irrespetuosas, falta de diligencia, de igualdad o constitutivas de discriminación. Agravo, desviación o abuso de autoridad.	Amonestación privada o pública. Suspensión del empleo, cargo o comisión. Destitución del puesto. Sanción económica. Inhabilitación temporal para cargos en el servicio público.	La Contraloría Interna del IECM será responsable de dirigir la investigación por presuntas irregularidades administrativas derivadas de las quejas o denuncias de que ésta tenga conocimiento. Las resoluciones de la Contraloría Interna del IECM podrán ser impugnadas ante la misma Contraloría Interna, el Tribunal Contencioso Administrativo de la Ciudad de México, o el TECM.

Responsabilidad penal

El delito de hostigamiento sexual se cataloga en el ámbito penal federal como un delito contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, de acuerdo con el contenido del Artículo 259 BIS del CPF:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Además, será un delito contra la administración de justicia cometido por servidores el que “obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo”, de conformidad con el Artículo 225, fracción XXXIV, del CPF.

En el ámbito penal local, el Artículo 179 del CPDF establece:

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psico-emocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

El procedimiento a nivel local se rige bajo la misma lógica de secuela procesal que en el ámbito penal federal.

Ley y artículos	Características del delito	Sanción	Proceso judicial
<i>Código Penal Federal:</i> artículos 225, fracción XXXIV, y 259 BIS	Fines lascivos que asedien a una persona de cualquier sexo.	Multa Destitución	Se presenta la denuncia ante el Ministerio Público. La Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEMIVTRA) puede recibir denuncias que involucren a mujeres.
<i>Código Penal para el Distrito Federal:</i> Artículo 179	Reiteración.	Prisión	Resuelve el o la juez competente, quien determina la sanción.
<i>Código Nacional de Procedimientos Penales</i>	Posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes o cualquier otra que implique subordinación.		

XI. Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual

El Comité para el seguimiento de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual tendrá como objetivo dar seguimiento y generar indicadores sobre los casos que se atiendan en la materia y al mismo tiempo diseñará estrategias que inhiban la reproducción de dichas conductas; además dará seguimiento a la política de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres que establezca el IECM.

Será obligación de todas las autoridades del IECM dar aviso al Comité sobre el inicio de un acta administrativa, queja o denuncia en materia de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, así como informar de las determinaciones sobre su desechamiento o resolución.

Su instalación surge tanto del interés por garantizar un clima laboral positivo, así como para dar cumplimiento al conjunto de requisitos establecidos en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), que certifica centros de trabajo que promueven estrategias de inclusión, respeto y protección de los derechos humanos de las y los trabajadores.⁷⁰

Las personas que conformen el Comité no deberán tener antecedentes de sanciones impuestas, mediante resolución de autoridad competente, por conductas discriminatorias, de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

Las facultades del Comité serán las siguientes:

⁷⁰ La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral, y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

- Aportar la información estadística relacionada con los procedimientos disciplinarios cuya materia sea la violencia laboral, el hostigamiento y/o acoso sexual.
- Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad y buenas prácticas que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.
- Integrar un informe anual sobre la estadística de los casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual que se presenten en el IECM.
- Además de las que le confieran sus lineamientos operativos.

El Comité estará integrado de la siguiente manera:

Presidencia	Representante de la Secretaría Ejecutiva
Secretaría Técnica	Representante de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos
Integrantes	Representante de la Secretaría Administrativa Representante de la Contraloría General Representante de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos Representante de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo Representante de la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a los Órganos Desconcentrados

Referencias

- CABALLERO, José Luis, *Comentario sobre el artículo 1º, segundo párrafo de la Constitución* (La cláusula de interpretación conforme al principio *pro persona*), Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Consultado en <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3567/8.pdf>>.
- FERRER MAC-GREGOR, Eduardo *et al.* (coord.), *Diccionario de Derechos Procesal Constitucional y Convencional*, tomo I, Ed. Consejo de la Judicatura, PJF-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014.
- , *Diccionario de Derechos Procesal Constitucional y Convencional*, tomo II, Ed. Consejo de la Judicatura, PJF-Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2014.
- Gaceta Oficial del Distrito Federal*, 2012, *Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*.
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio y Julieta Morales Sánchez, *La Reforma constitucional sobre derechos humanos (2009-2011)*, 3ª ed., México, Porrúa-UNAM.
- HAMILTON, T. y S. Sharma, "Power, Power relations, and oppression: A perspective for balancing the power relations", en *Peace Research*, vol. 28, 1996.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Panorama de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011*, México, 2014.
- INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral*, México, 2014.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres*, octubre de 2016, pp. 2 y sig. Consultado en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf>.
- , *Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana*, San José, Costa Rica, 2011.
- , *ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS, *Perspectivas para el Empleo de la OCDE 2016 y del Reporte Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promoviendo el Empoderamiento Económico de las Mujeres*, consultado en <<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/discurso-gabriela-ramos-panorama-del-empleo-2016.htm>>.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, Marco conceptual*, México, 2016.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, *Diagnóstico de no Discriminación e Igualdad de Género del Instituto Electoral del Distrito Federal*, México, 2016.

VÁZQUEZ, Luis Daniel y Sandra Serrano, "Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Apuntes para su aplicación práctica", en Carbonell, Miguel y Pedro Salazar, *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, México, UNAM, 2011. Consultado en <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3033/7.pdf>>.

Observaciones Generales de los Comités de la Organización de las Naciones Unidas:

1. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 33, sobre el acceso de las mujeres a la justicia, 2015.
2. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observación General No. 19, 1992.
3. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18, El Derecho al Trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2005.

Jurisprudencia Interamericana

1. Corte IDH, Caso Goiburú y otros Vs. Paraguay
2. Corte IDH, Caso Anzualdo Castro Vs. Perú
3. Corte IDH, Caso Apitz Barbera y otros Vs Venezuela
4. Corte IDH, Caso Genie Lacayo Vs. Nicaragua
5. Corte IDH, Caso Velázquez Rodríguez Vs. Honduras (Fondo)
6. Corte IDH, Caso Nadege Dorzema y otros Vs. República Dominicana

Tesis Aisladas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

1. Tesis Aislada (Constitucional) de la Primera Sala de la SCJN, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHSOS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS "CATEGO-

RÍAS SOSPECHOSAS”, A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL, Décima época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 12, No. de Registro: 2007924, tomo I, noviembre de 2014.

2. Tesis Aislada de la Primera Sala de la SCJN, GARANTÍAS JUDICIALES MÍNIMAS. SI BIEN LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 8.2 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SE REFIEREN, EN TÉRMINOS GENERALES, A LA MATERIA PENAL, SU APLICACIÓN PUEDE EXTENDERSE A OTRAS MATERIAS EN LA MEDIDA EN QUE CORRESPONDA, Décima época, No. de Registro: 2013208, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*; libro 37, tomo I, diciembre de 2016.
3. Tesis Aislada de la Primera Sala de la SCJN, ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Décima Época, No. de Registro 2006870, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 8, tomo I, julio de 2014.
4. Tesis Aislada, FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. CONCEPTO DE, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava época, *Semanario Judicial de la Federación*, tomo XIV, noviembre de 1994.
5. Tesis Aislada, PRINCIPIO DE LEGALIDAD. CARACTERÍSTICAS DE SU DOBLE FUNCIONALIDAD TRATÁNDOSE DEL ACTO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DIVERSO DE INTERDICCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD Y EL CONTROL JURISDICCIONAL, Tribunales Colegiados de Circuito, Décima época, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 3, febrero de 2014.

Anexos

Anexo A. Formato de Denuncia para Inicio del Procedimiento Disciplinario ante el Instituto Electoral de la Ciudad de México

C. _____

Titular de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos
del Instituto Electoral de la Ciudad de México

PRESENTE.

_____, promoviendo por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en _____ en esta Ciudad de México; y autorizando para tales efectos de manera indistinta a las y/o licenciados en Derecho _____ y _____, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que en este acto, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 17, párrafos primero y segundo, 41, fracción V, Apartado C, numerales 10 y 11, 116, fracción IV, incisos b), c), j) y o) y 122, párrafo sexto, letra C, Base Primera, fracción V, inciso f) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 104, numeral 1, incisos a) y r) y 480 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 139, 149 y 151 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México y del 148 al 176 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en este acto presento formal **DENUNCIA** en contra de _____, por actos presuntamente contrarios a la normativa local.

Para tal efecto, se exponen los siguientes:

***HECHOS:**

1. _____
2. _____
3. _____

***NOTA.** Para la narración de los hechos se sugiere considerar los siguientes aspectos:
1. Describir detalladamente las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrollaron los hechos, sin omitir detalle alguno. 2. Precisar en qué consistió el hostigamiento y/o acoso que motiva la denuncia, para lo cual exponga el tipo de violencia ejercida, los antecedentes de la conducta denunciada, las conductas efectuadas por el señalado, el detalle de las conductas atribuidas al infractor (palabras, actitudes, etc.) 3 Incluya los nombres de las personas que presenciaron los hechos que narra, o bien la identidad de los funcionarios a quienes haya puesto del conocimiento la falta denunciada, aun y cuando dichas acciones hayan ocurrido con posterioridad. 4. Para la redacción de los hechos, ocupe tantos numerales como sean necesarios, en la inteligencia de que aquéllos queden expuestos claramente.

PRUEBAS:

Para acreditar lo antes narrado, se ofrecen los siguientes medios de prueba:

1. **La documental**, consistente en _____
_____, misma que (se adjunta al presente escrito, o bien, obra en los archivos de _____). Dicha probanza se relaciona con los puntos _____ de hechos de la denuncia.

2. **La técnica**, consistente en _____, en la que consta el (un video, fotografías, audios, etc.). Dicha probanza se relaciona con los puntos _____ de hechos de la denuncia.

3. **La testimonial**, a cargo de las y/o los ciudadanos _____, cuyos testimonios deberán ser objeto de la audiencia que se sirva señalar. Dicha probanza se relaciona con los puntos _____ de hechos de la denuncia.

En preparación de dicha probanza, le pido se sirva citar directamente a las personas señaladas como testigos, en el día y la hora que tenga a bien señalar, toda vez

que, bajo protesta de decir verdad, me encuentro imposibilitado(a) para presentarlas. Para tal efecto, señalo que dichas personas pueden ser citadas en _____
_____.

4. La confesional sobre hechos propios, a cargo del ciudadano _____
_____, cuya declaración deberá ser objeto de la audiencia que se sirva señalar. Dicha probanza se relaciona con los puntos _____ de hechos de la denuncia.

En preparación de dicha probanza, le pido se sirva citar directamente a la persona arriba señalada, con el apercibimiento que corresponda en términos de la Ley.

5. La inspección que deberá practicar esa autoridad sustanciadora, respecto de _____
_____. Dicha probanza se relaciona con los puntos _____ de hechos de la denuncia.

En preparación de dicha probanza, le pido se sirva señalar el día y la hora en que tendrá verificativo dicha diligencia, a fin de que las partes puedan intervenir en términos de ley.

6. La instrumental de actuaciones, consistente en las constancias que obran en el expediente que se formó con motivo de la queja presentada.

7. La presuncional, consistente en todas aquellas presuncionales que deriven del expediente de queja que motiva esta denuncia.

***NOTA.** El catálogo de pruebas arriba mostrado es meramente enunciativo y sólo pretende auxiliar a la persona quejosa para ofrecer los medios de prueba a su alcance. Por tal motivo, se sugiere considerar los siguientes aspectos: 1. No es necesario ofrecer la totalidad de las pruebas arriba indicadas. 2. Tampoco existe limitación en cuanto a la cantidad de pruebas de una misma clase que se pretenda ofrecer, pero para ese supuesto debe utilizarse un numeral para cada documento, testimonio, inspección, técnica, etc. 3. Tratándose de documentos, precise bien los datos de identificación. Si ofrece fotocopias, indique dónde se ubican los originales para que se realice su compulsu. 4. En el caso de los testigos, proporcione el domicilio donde deban ser citados (puede ser su adscripción de trabajo) o, en su caso, proporcione los elementos necesarios para que la autoridad pueda ubicarlos. 5. Para el supuesto de las inspecciones, es necesario precisar qué hechos o circunstancias serán materia de la diligencia. 6. Ofrezca todos los medios probatorios que cuente en su poder, puesto que con posterioridad sólo podrán ofrecerse las pruebas que tengan el carácter de supervenientes.

MEDIDAS CAUTELARES

Con el propósito de hacer cesar las conductas que dan pauta a esta denuncia, prevenir su repetición o, en su caso, garantizar la integridad del (de la) suscrita, le pido se sirva decretar las medidas cautelares convenientes y/o necesarias, en términos de los artículos 12 y siguientes de los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los miembros del Servicio en los Organismos Públicos Locales Electorales; y 163, fracción IV del Reglamento en materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México.

Por lo anteriormente expuesto, atentamente pido se sirva:

PRIMERO. Tenerme por presentado en términos del presente escrito con la personalidad con que me ostento, interponiendo formal denuncia en contra del funcionario(a) señalado(a) como presunto(a) infractor(a) por los hechos y circunstancias expresadas en el cuerpo del presente escrito.

SEGUNDO. Admitir a trámite la presente denuncia, aplicando a mi favor la supletoriedad prevista en los artículos 150, último párrafo, y 159, párrafo segundo del Reglamento en materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México.

TERCERO. Dictar las medidas cautelares a fin de garantizar la protección de mi persona, así como de los testigos ofrecidos en el presente libelo, vigilando su estricto cumplimiento por parte del presunto infractor.

CUARTO. Una vez desarrollada la secuela procedimental, imponer al denunciado la sanción que corresponda conforme a derecho.

PROTESTO LO NECESARIO

Ciudad de México, ____ de _____ de 20__.

(Nombre)

Anexo B. Formato de Acta Administrativa

En la Ciudad de México, siendo las _____ horas del día ____ de _____ de dos mil diecisiete, en el local que ocupa la _____ del Instituto Electoral de la Ciudad de México, ante la presencia de **(superior jerárquico)** _____ en su carácter de _____, con domicilio en Huizaches Número 25, colonia Rancho Los Colorines, delegación Tlalpan, C.P. 14386 y con la presencia de los testigos de asistencia, las/os CC. _____ y _____, ambas/os adscritas/os a la _____ quienes se identifican con credenciales números de empleada/o ____ y ____, expedidas por el Instituto Electoral de la Ciudad de México, En este acto, con fundamento en lo establecido por el Artículo 27 del Reglamento de Relaciones Laborales del Instituto Electoral, se procede a instrumentar la presente acta, a efecto de dejar constancia de alguna conducta contraria a las obligaciones y prohibiciones en el desempeño de sus funciones de la o el C. _____

En este acto se procede a tomar las medidas necesarias para proteger la integridad de la parte afectada(o), libre de amenazas, coacción u hostigamiento, una vez hecho lo anterior, se le solicita a la persona presunta responsable y en su caso a la o el testigo de cargo y/o de descargo, se retiren del lugar en donde se lleva a cabo la diligencia, para no vulnerar los derechos humanos de la víctima. -----

ACTO CONTINUO SE PROCEDE A RECIBIR LA DECLARACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA: Quien dijo llamarse _____, misma que se identifica con credencial para votar con fotografía expedida a su favor, con número de folio ____ y cuyos rasgos físicos coinciden con la fotografía que aparece en la credencial, indica tener ____ años de edad, con nombramiento de _____, y a quien se le exhortó para conducirse con verdad en la presente diligencia y quien **MANIFIESTA:** (Según el caso Violencia Laboral, Hostigamiento o Acoso Sexual) (Explicando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos) _____

Que es todo lo que tiene que declarar y leída que fue su declaración, la ratifica en todos sus términos, firmando al margen y al calce para legal constancia. -----

Una vez que se ha recibido la declaración de la persona afectada (víctima), se procede a pasar a otra área de la oficina a la misma con el fin de recabar la declaración del testigo de cargo. -----

(EN CASO DE QUE HAYA TESTIGOS DE CARGO SE PROCEDERÁ A RECIBIR SU DECLARACIÓN) A CONTINUACIÓN SE PROCEDE A RECIBIR LA DECLARACIÓN DE LA O EL TESTIGO DE CARGO, C. _____, quien se identifica con credencial número____ expedida por _____ y cuyos rasgos físicos coinciden con la fotografía que aparece en la misma, señaló tener ____ años de edad, con nombramiento de _____, a quien se le exhortó para conducirse con verdad en la presente diligencia, haciendo saber las penas en que incurrir los falsos declarantes, por lo que **MANIFIESTA: _____**

QUE LO ANTERIOR LO SABE Y LE CONSTA PORQUE actualmente ocupa el cargo de _____ y estuvo presente el día de los hechos antes narrados. -----
----- Asimismo, manifiesta que es todo lo que tiene que declarar y leída que fue su declaración, la ratifica en todos sus términos, firmando al margen y al calce para legal constancia. -----

ACTO SEGUIDO Y A EFECTO DE NO VULNERAR LOS DERECHOS HUMANOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE RESPONSABLE, SE PROCEDE HACER DEL CONOCIMIENTO LA DECLARACIÓN DE LOS HECHOS QUE SE LE IMPUTAN, GARANTIZÁNDOLE SU DERECHO DE AUDIENCIA, CON EL FIN DE QUE PUEDA DECLARAR LO QUE A SU DERECHO E INTERÉS CORRESPONDA, ASÍ COMO DE CONSIDERARLO NECESARIO APORTE MEDIOS DE PRUEBA, DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO POR LOS ARTÍCULOS 50 PÁRRAFO SEGUNDO DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, 20 FRACCIÓN XI, 23, FRACCIÓN V, 24 FRACCIÓN VIII DEL REGLAMENTO DE RELACIONES LABORALES DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL -----

ACTO SEGUIDO COMPARECE LA PERSONA PRESUNTAMENTE RESPONSABLE , quien dijo llamarse_____, quien se identifica con credencial de empleada/o número _____, expedida a su favor por _____, y enterada/o de la instrumentación de la presente acta en su contra **MANIFESTÓ:** _____

Que es todo lo que tiene que declarar y leída que fue su declaración, la ratifica en todos sus términos, firmando al margen y al calce para legal constancia. -----

POR LO QUE EN ESTE ACTO Y ENCONTRÁNDOSE PRESENTE LA O EL TESTIGO DE DESCARGO, C. _____, quien se identifica con credencial _____ expedida por _____ y cuyos rasgos físicos coinciden con la fotografía que aparece en la misma, señaló tener ____ años de edad, con nombramiento de _____, a quien se le exhortó para conducirse con verdad, **MANIFIESTA:** ____

QUE LO ANTERIOR LO SABE Y LE CONSTA PORQUE: _____
_____. Que es todo lo que tiene que declarar y leída que fue su declaración, la ratifica en todos sus términos, firmando al margen y al calce para legal constancia. -----

Al no haber más que hacer constar en la presente actuación, con fundamento en lo establecido por los artículos 20, fracción X y 24, fracción VIII y demás relativos y aplicables al Reglamento de Relaciones Laborales de este Instituto Electoral se da por terminada la presente actuación siendo las _____ horas con _____ minutos, del día _____ de _____ de dos mil diecisiete, firmando al margen y al calce los que en ella intervinieron para su legal constancia, misma que se expide por triplicado, para los efectos conducentes. -----

C. _____
TITULAR DEL ÁREA DE ADSCRIPCIÓN

C. _____
TESTIGO DE ASISTENCIA

C. _____
TESTIGO DE ASISTENCIA

C. _____
DENUNCIANTE

C. _____
DENUNCIADO(A)

C. _____
TESTIGO DE CARGO

C. _____
TESTIGO DE DESCARGO

Anexo C. Catálogo de Instancias de Apoyo para Atención de la Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual

INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN	DATOS DE CONTACTO
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal	Avenida Universidad 1449, colonia Pueblo Axotla, delegación Álvaro Obregón, C.P. 01030, Ciudad de México. Teléfono: 52 29 56 00
Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales	Calle Enrique Pestalozzi 1115, colonia del Valle, delegación Benito Juárez, C.P. 03100, Ciudad de México. Teléfonos: 52 00 96 32 y 52 00 96 33. Horarios de atención de 9:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes
Fiscalía Central de Investigación para Servidores Públicos	Teléfono: 53 46 88 00
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	Doctor José María Vértiz 211, colonia Doctores, delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, Ciudad de México Teléfonos: 01 80 09 11 78 77 y 57 40 28 45
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	General Prim 10, colonia Centro, delegación Cuauhtémoc, C.P. 06010, Ciudad de México. Teléfonos: 55 12 86 39, 53 41 30 10 Horarios: lunes a jueves 9:00 a 18:00 horas Viernes 9:00 a 15:00 horas
Tech Palewi, A.C.	Pitágoras 567, colonia Narvarte, delegación Benito Juárez, Ciudad de México Teléfono: 55 23 74 44
Vereda Themis, A.C.	Avenida de los Maestros 91, Interior 14, colonia Agricultura, delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México. Teléfonos: 53 41 65 70 y 53 96 55 86

INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN	DATOS DE CONTACTO
Centro de Salud Mental y Género, A.C.	Pensilvania 11, colonia Parque San Andrés, delegación Coyoacán, Ciudad de México Teléfono: 56 98 46 05
Movimiento y Transformación Rio Abierto, A.C.	Luz Saviñón 1854, Colonia Del Valle, delegación Benito Juárez, C.P. 03100, Ciudad de México (entre Zempoala y Quemada). Teléfono: 55 36 08 91 y 55 43 30 57
Colectivo por la Equidad en las Relaciones Humanas, A.C	Avenida Universidad, Ed. 45 1900, Depto. 301, colonia Oxtopulco Universidad, delegación Coyoacán, C.P. 04310, Ciudad de México Teléfono: 55 54 10 87
Hombres por la equidad, A. C.	Nicolás San Juan 525, Int. 9, esquina con diagonal San Antonio, Colonia del Valle, delegación Benito Juárez, Ciudad de México cerca de la estación de metro Etiopía). Teléfono: 11 07 77 97
MHORESVI Movimientos de Hombres por Relaciones Equitativas y Sin Violencia.	Miguel Cervantes Saavedra 4-A, colonia Moderna, delegación Benito Juárez, CP 03510, Ciudad de México (entre metro Xola y Villa de Cortés, casi esquina con Av. Tlalpan). Teléfono: 91 80 41 68
Género y Desarrollo, A.C. (Gendes, A.C.)	Minatitlán 34, colonia Roma Sur, delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México (a 3 cuadras de la estación Chilpancingo). Teléfono: 55 84 06 01
Centro de servicios psicológicos de la Facultad de Psicología de la UNAM (instancia pública).	Av. Universidad 3004, Ed. "C", Sótano, colonia Copilco, delegación Coyoacán, Ciudad de México. Teléfono: 56 22 23 09.

INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN	DATOS DE CONTACTO
Centro comunitario de la Facultad de Psicología de la UNAM "Dr. Julián Mcgregor y Sánchez Navarro" (instancia pública).	Tecacalo Mz. 21 Lt. 24, colonia Ruiz Cortines (entre Tlalpan y División del Norte), delegación Tlalpan, Ciudad de México Teléfono: 56 18 38 61.
Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud, Clínica de psicología. IPN (instancia pública).	Calzada de los Maestros 100, colonia Casco de Santo Tomás, delegación Azcapotzalco, Ciudad de México Teléfono: 57 29 60 00 ext. 63476
Unidad del Instituto de las Mujeres del DF (instancia gubernamental).	Teléfono: 58 12 14 14
Unidad de Atención y Prevención de la Violencia Familiar (instancia gubernamental).	En todas las delegaciones políticas Teléfono: 58 12 252

Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México se terminó de imprimir en noviembre de 2017 en Litografía y Empaques Solís S.A. de C.V., Simón Rojas manzana 1799, lote 20, colonia Ampliación Emiliano Zapata, municipio Ixtapaluca, Estado de México, c. p. 56554. El cuidado de la edición estuvo a cargo de Nilda Ibarguren. El tiraje fue de 40 ejemplares impresos en papel bond de 90 gramos y forros en cartulina cuché de 250 gramos. Se utilizó la fuente tipográfica Frutiger.



Instituto Electoral de la Ciudad de México