

**PROTOCOLO PARA PREVENIR,
ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO, SEXUAL O
LABORAL, EN EL INSTITUTO ESTATAL
ELECTORAL DE BAJA CALIFORNIA**

Instituto Estatal Electoral de Baja California



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
1. CONCEPTOS	8
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	15
2.1 Objetivo general.....	15
2.2 Objetivos específicos	16
3. COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS LABORALES: OBLIGACIONES DEL ESTADO MEXICANO	17
3.1 Prevenir y atender la discriminación y la violencia en los espacios laborales	17
3.2 Importancia de prevenir y atender las conductas discriminatorias y la violencia al interior del IEEBC	18
4. COMPRENSIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA	20
4.1 Desigualdad, diferencias identitarias y condiciones de contexto.....	20
4.2 Tratos discriminatorios.....	23
4.2.1. Componentes de un trato discriminatorio.....	24
4.2.2 Tipos o modalidades de discriminación	26
4.2.3 Revisión de la causa de la discriminación	27
4.2.4 Las consecuencias e impacto de la discriminación en el ámbito laboral...	29
4.3 Situaciones de violencia en espacios laborales	31
4.3.1 ¿Qué es la violencia de género y cómo identificar los elementos de un comportamiento violento?.....	31
4.3.2. Identificar a las personas que intervienen en la situación de violencia	37
4.3.3. Consecuencias	38
5. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO	39
5.1 Análisis de la violencia y discriminación en razón de género en el trabajo, desde una perspectiva de género y no discriminación.....	44
5.2 ¿Cómo identificar un caso de violencia de género?	50
5.3. La violencia sexual en el ámbito laboral (Hostigamiento y Acoso).....	51
5.3.1 ¿Cómo identificar la violencia sexual?	54

5.3.2 Sobre las víctimas de violencia sexual	56
5.4 Acoso y Hostigamiento Sexual en al ámbito laboral	56
5.4.1 Fases del hostigamiento y acoso sexual	62
5.4.2 ¿Cuáles son las sanciones para las conductas de HASL?	63
5.5 Caracterización del Hostigamiento y Acoso laboral	64
5.5.1 Fases del hostigamiento y acoso laboral	68
5.5.2 Grados del hostigamiento y acoso laboral.....	69
5.6 Normalización e invisibilización de la violencia.....	70
5.7 Diferencias y similitudes entre el Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral	71
5.8 Factores de riesgo y de protección ante situaciones de hostigamiento o acoso sexual o laboral.....	71
5.9 Circunstancias y agravantes en los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.....	77
5.10 Personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir HASL.....	78
6. DE LA SUSTANCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO, SEXUAL Y LABORAL.....	79
6.1 Evaluaciones e informes periódicos de clima laboral.....	82
7. ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES.....	83
7.1. Actitudes y habilidades necesarias en el procedimiento de atención en casos de hostigamiento y acoso, sexual y laboral.....	84
7.2. Principios en la atención a víctimas de hostigamiento y acoso, sexual o laboral.	85
7.3. Guía básica para brindar contención emocional a víctimas en estado de crisis.	86
7.4. ¿Qué puede hacer de forma inmediata una víctima de violencia y/o discriminación?	89
7.5 ¿Qué puede hacer de forma inmediata una o un jefe, o una persona observadora (testigo) ante una situación de violencia y/o discriminación?	90
7.6. ¿Qué hacer si a usted se le señala como la persona responsable de ejercer violencia y/o discriminación?	91
7.7 Lo que DEBE EVITAR la autoridad competente o la o el superior jerárquico que conoce de un caso de discriminación y/o violencia.....	92
7.8 Acciones de atención a las posibles víctimas de discriminación y violencia ..	93

7.8.1 Etapas del primer contacto.....	95
7.8.2 Etapa de orientación.....	96
7.8.3 Entrevista	96
7.8.4 Acciones posteriores a la entrevista.....	98
7.8.5 Atención psicológica a las víctimas.....	99
7.9 Procedimiento de Conciliación.....	102
7.9.1 Sustanciación del Procedimiento de Conciliación.....	103
7.10 Procedimiento Sancionador	104
7.11 Medidas cautelares y medidas de protección	106
7.12 Desahogo de Pruebas	109
7.13 Sustanciación del Procedimiento	110
7.13.1 Contestación, Pruebas, Desahogo	111
7.13.2 Alegatos y Cierre de Instrucción	111
7.14 Resolución	112
7.15 Recurso de Inconformidad	112
8. BIBLIOGRAFÍA	114
ANEXOS.....	118

PRESENTACIÓN

El Instituto Estatal Electoral de Baja California (IEEBC), tiene un compromiso ineludible con la generación de espacios públicos libres de violencia, donde se posibilite y consolide la convivencia pacífica y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las personas, por lo que, el presente Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso, Sexual y Laboral, es una muestra clara de ello.

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

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

El presente Protocolo materializa nuestra visión de ser un organismo que, tanto al interior como hacia la sociedad de Baja California, promueva con acciones contundentes la cero tolerancia a las conductas que vulneran la dignidad de las personas.

INTRODUCCIÓN

Fomentar la creación de espacios libres de violencia y discriminación en los ambientes laborales es una obligación a cargo de todas las autoridades del Estado Mexicano; para garantizar su cumplimiento se han realizado importantes acciones legislativas e implementado diversas políticas públicas que pretenden incidir en problemas como son el hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, así como sus consecuencias. No obstante, a unos años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en México, se reconoce la importancia de combatir la violencia y la discriminación tanto al exterior de las instituciones (como parte de la función pública que cumplen y de su mandato) como en su interior; para lo cual es preciso identificar las características generales de estas problemáticas y sus posibles vías de solución.

En consecuencia, estas conductas violatorias que se presentan en los espacios de trabajo, son producto de actos discriminatorios basados en relaciones asimétricas de poder que en un contexto social determinado se convierten en factor opuesto a la igualdad, cuando la misma es aprovechada como ventaja por parte de una persona, para abusar de su poder sobre otra (para excluir o someter o dominar). Sin embargo, la identificación de condiciones de desigualdad es una base que permite diferenciar situaciones tanto de discriminación como de violencia, y comprender su dinámica; a partir de esto es que resulta factible determinar el tipo de situación de que se trata y de la solución que requiere.

Considerando lo anterior, el IEEBC actuará en apego a distintos instrumentos jurídicos estatales, nacionales e internacionales referentes al hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Los propósitos principales del IEEBC al emitir el presente Protocolo son enunciar las definiciones, así como establecer principios y procedimientos que conviertan a la Institución en un espacio libre de cualquier tipo de violencia, donde prevalezca una cultura de respeto a la dignidad humana y de cero tolerancia al hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.



**PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO, SEXUAL O LABORAL, EN EL
INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL DE BAJA CALIFORNIA**

Por todo lo anterior, el Protocolo describe los comportamientos y conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como, acciones de prevención y atención; presenta además los pasos para iniciar y llevar a cabo el procedimiento de presentación de queja o denuncia, es decir, establece las rutas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral en el IEEBC.

1. CONCEPTOS

<p>Acoso Laboral</p>	<p>Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.</p> <p>Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe, por lo que resulta ser una forma de violencia que se da entre pares.</p>
<p>Acoso Sexual</p>	<p>Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; tales como, entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.</p> <p>Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe, por lo que resulta ser una forma de violencia que se da entre pares; aunque, 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, relacionado con la sexualidad y de connotación lasciva.</p>
<p>Conciliación</p>	<p>Es el procedimiento voluntario por el cual dos o más personas involucradas en una controversia, logran solucionarla, a través</p>

	de la comunicación dirigida mediante recomendaciones o sugerencias de solución facilitadas por un tercero que interviene para tal efecto. ¹
Conflicto Laboral o Profesional	Es aquella diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto y/o las y los prestadores de servicios, prestadores de servicio social o prestador de práctica profesionales que provocan o pueden producir efectos adversos al ambiente laboral.
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la 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; la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
Discriminación directa o por objeto	Se origina cuando una norma o una práctica invoca explícitamente un factor o elemento que provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de la persona.
Discriminación indirecta o por resultado	Se origina cuando una norma o una práctica es aparentemente “neutral”, pero al realizarse provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de las personas involucradas
Estrategias de afrontamiento	Son aquellos recursos psicológicos que la persona pone en marcha para hacer frente a las situaciones estresantes. Cabe señalar que aun cuando no siempre resultan exitosas, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en las personas. ²

¹ Artículo 2, fracción IV de La Ley de Justicia Alternativa para el Estado de Baja California.

² Zavala Yoe, Larizza; Rivas Lira, Raúl Alberto; Andrade Palos, Patricia; Reidl Martínez, Lucy María. Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México, en Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, Universidad Intercontinental. México, 2008, pp.159-182

<p>Género</p>	<p>Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, así como las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.³</p>
<p>Hostigamiento Laboral</p>	<p>Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.</p> <p>Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.</p>

³ Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Igualdad de Género ONU Mujeres, disponible en <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf> (fecha de consulta: 18 de septiembre 2021).

<p>Hostigamiento Sexual</p>	<p>Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; tales como; contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, incluso exigencias sexuales verbales o de hecho.</p> <p>Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de subordinación y poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe; es decir, que el hostigamiento sexual es un tipo de violencia que ejerce una persona que se ostenta como superior jerárquica a su o sus subordinadas/os.</p>
<p>Identidad</p>	<p>Se conforma con todas aquellas características que hacen que una persona sea tal como es y cómo se quiere presentar ante la sociedad; son parte de las características de identidad: la edad, el sexo, los roles y funciones de género que asume una persona, la identidad cultural, sus creencias religiosas, la nacionalidad, etc. No obstante, las prácticas sociales han hecho que algunas de esas características sean más valoradas o reconocidas (social, económica, jurídicamente, etc.) en perjuicio de otras y de quienes las portan.</p>
<p>Interseccionalidad</p>	<p>El análisis interseccional incorpora todos los elementos o condiciones de identidad (raza, sexo, vivir con alguna discapacidad, ser migrante, etcétera) que pueden incidir en la vida de una persona en particular y valora la influencia de cada una de esas características sobre otras y cómo interactúan vinculadas con las dinámicas y relaciones de poder. El análisis interseccional conlleva a reconocer que las condiciones particulares de una persona pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación única y diferente de la que otro ser humano o grupo social puede experimentar con base en alguna de esas categorías presentadas en aquella persona. La discriminación interseccional también puede observarse en los estereotipos que se asignarán a las personas y que pueden ser compuestos al considerar más de una categoría o condición de identidad.</p>
<p>Lineamientos</p>	<p>Lineamientos para regular los procedimientos de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de</p>

	inconformidad aplicables para el personal del Instituto Estatal Electoral de Baja California. ⁴
Misoginia	Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiestan en actos violentos y crueles contras ellas por el hecho de ser mujer. ⁵
Ordenes de protección	Actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres. ⁶
Persona responsable de la violencia	Quien lleva a cabo el comportamiento de sometimiento, dominación o control que causa daño.
Perspectiva de género	Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir 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.
Presunta persona agresora	<p>Persona de la que se presumen actos de violencia laboral (hostigamiento y acoso, sexual y laboral) dirigidas hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral, con la que puede o no existir una subordinación.</p> <p>Cabe destacar que, si bien es cierto los actos de violencia pueden ser perpetrados por cualquier persona, y que las probables víctimas, pueden ser cualquiera con independencia de su sexo, es una realidad que las mujeres tienen más probabilidad de sufrir hostigamiento y acoso, sexual y laboral, entre otros tipos de violencia, por la desigualdad histórica en la que se encuentran.</p>

⁴ Disponible para su consulta, en la liga electrónica: <https://transparenciaieebc.mx/files/81/lineamientos/lineamientoslaboralsancionador.pdf>

⁵ Artículo 5, fracción XI. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁶ Artículo 21. Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California.

	<p>Dado lo anterior, se considera importante incluir la definición que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala en la fracción VII, del artículo 5, de la manera siguiente: “<i>Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres</i>”.</p>
<p>Sexualidad</p>	<p>Para determinar qué son los “actos sexuales” o “acciones de naturaleza sexual” se debe comprender desde una perspectiva integral este concepto. De acuerdo con la organización mundial de la salud, la sexualidad y lo sexual no se limita a la dimensión corporal (biológica) de la persona. La sexualidad es la conjunción de los elementos físicos, psicológicos y socioculturales:</p> <p>Un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vivencia y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La vida sexual está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.</p>
<p>Testigos</p>	<p>Quienes de forma directa o indirecta conocen de la situación de violencia. Son parte de la dinámica porque atestiguaron o saben de la situación de violencia que genera efectos en las personas, entre ellos: miedo y temor a ser víctimas de quien violenta; impotencia, por querer ayudar a la víctima y no saber cómo hacerlo; o bien, el efecto de indefensión aprendida que conduce a la normalización de las situaciones violentas y a justificarlas.</p>
<p>Transversalización de la perspectiva de género</p>	<p>Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las</p>

	de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. ⁷
Víctima Directa	Quien resiente el daño o se encuentre en riesgo de ver afectados sus bienes jurídicos o sus derechos.
Víctima Indirecta	Son familiares o personas a cargo de la víctima directa con una relación.
Víctima Potencial	Es una persona cuya integridad física o derechos están en riesgo por apoyar a la víctima, al impedir o detener la violación de derechos humanos.
Violencia	<p>Es un comportamiento que por acción u omisión causa daño (físico, moral o psicológico, material/profesional, individual o colectivo, temporal o permanente). Se ejecuta en contra de la voluntad de la víctima, o habiendo obtenido su voluntad con engaños o manipulaciones y tiene como objetivo central dominar, someter o controlar a la persona que la recibe. Está ligada a todo un proceso de intencionalidad, premeditación y conciencia, ya sea del individuo que la ejerce o de la sociedad que lo sustenta. Se asemeja a la agresividad porque toda violencia es agresiva, es decir, es una acción con intencionalidad dirigida hacia algo o alguien y siempre tiene la intención de dañar o conseguir algo por la fuerza.</p> <p>Puede manifestarse en modalidades: violencia física, violencia psicológica, violencia económica, violencia sexual, por mencionar algunas señaladas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Genera distintas consecuencias en la vida de las personas, por el efecto desestructurante que tiene. Las consecuencias son algo distinto al daño (que es la afectación) y se refiere a todo aquello que cambia en la vida de la persona (incluso por decisión personal) con el objetivo de ya no seguir siendo violentada o evitar mayor hostilidad.</p>
Violencia en Razón de género	La VG es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está

⁷ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997, s.l.

	<p>basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.⁸</p>
<p>Violencia Sexual</p>	<p>Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona, cometidos por la fuerza o mediante coacción contra cualquier víctima, ya sea hombre, mujer, niño o niña.⁹</p> <p>Por su parte, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Baja California, establece que la violencia sexual es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física, incluyéndose la exhibición del cuerpo de la mujer en imágenes privadas o comerciales que inciten a realizar actividades de índole sexual. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.</p>

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

2.1 Objetivo general

Prevenir, atender y sancionar las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto Estatal Electoral de

⁸ Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Igualdad de Género ONU Mujeres, disponible en <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf> (fecha de consulta: 18 de septiembre 2021).

⁹ Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N° 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización

Baja California, mediante mecanismos confiables, seguros y efectivos que permitan garantizar espacios laborales libres de violencia.

2.2 Objetivos específicos

1. Erradicar la discriminación y la violencia en el Instituto Electoral, así como coadyuvar a la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados;
2. Establecer la ruta para atender y sancionar las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral;
3. Enunciar las definiciones que describen estos comportamientos;
4. Determinar las distintas medidas y formas de intervención ante una situación de violencia;
5. Llevar a cabo acciones de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral por medio de programas de sensibilización, capacitación y formación sobre igualdad y no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, ambiente laboral, entre otros.
6. Creación e implementación de acciones, planes y/o programas de sensibilización, capacitación y formación sobre igualdad y no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, nuevas masculinidades, prevención y erradicación del hostigamiento y acoso, sexual y laboral, entre otros temas.
7. La implementación de mecanismos que garanticen la transparencia en la toma de decisiones de la Institución, la rendición de cuentas en los casos en que el funcionariado incurra en un caso de violencia y/o discriminación, así como la disponibilidad y accesibilidad de mecanismos de atención de los que puedan hacer uso las víctimas.

3. COMBATE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS LABORALES: OBLIGACIONES DEL ESTADO MEXICANO

3.1 Prevenir y atender la discriminación y la violencia en los espacios laborales

Los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con disposiciones de instrumentos internacionales como: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 2, 6 y 7) y, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 3, 6 y 7) constituyen el marco general que sustenta el derecho de todas las personas al trabajo en condiciones adecuadas, así como a la igualdad de trato y oportunidades en el mismo. Frente a éste surgen un cúmulo de obligaciones para el Estado mexicano cuyo objetivo es garantizar que los espacios laborales (de instituciones públicas, privadas, autónomas o cualquiera otra bajo su jurisdicción) estén libres de violencia y de discriminación.

En correspondencia con ese marco general, otras normas del sistema jurídico mexicano desarrollan otros elementos de aquel derecho y las obligaciones estatales correlativas al mismo, tales como: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).

De igual manera, los tratados internacionales obligatorios para México, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 11, Convención CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (artículo 4, Convención de Belém do Pará), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 27), la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial y el Convenio 111 “sobre discriminación” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), prohíben cualquier distinción, exclusión o restricción que obstaculice el goce de derechos; esto implica, en muchos casos, implementar ajustes o acciones afirmativas para erradicar la discriminación en el trabajo. La Convención de Belém do Pará, por su parte, prevé la obligación explícita de

erradicar la violencia de género que afecta a las mujeres en el empleo (artículos 1, 2 y 3).

El marco normativo se complementa con las determinaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como con las recomendaciones y observaciones generales que elaboran los organismos internacionales encargados de revisar el cumplimiento de los tratados internacionales mencionados, entre ellos, el Comité CEDAW; el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad; y, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial dentro de la Organización de las Naciones Unidas, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Aunado a lo ya expuesto, por parte de la Organización de Estados Americanos han establecido obligaciones precisas a los Estados sobre hechos discriminatorios o de violencia específica que enfrentan las personas en el ámbito laboral¹⁰.

Asimismo, las leyes de aplicación local que garantizan el trato igualitario entre hombres y mujeres, la transversalización de la perspectiva de género, así como recursos y mecanismos destinados hacia la aplicación de la misma en todos los procedimientos de las instituciones: Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia para el Estado de Baja California, Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, Código de Ética del Instituto Estatal Electoral de Baja California, Código Penal para el Estado de Baja California.

3.2 Importancia de prevenir y atender las conductas discriminatorias y la violencia al interior del IEEBC

Prevenir y atender la discriminación y la violencia en los espacios laborales son obligaciones del Estado mexicano adquiridas a nivel internacional y armonizadas con la legislación secundaria de nuestro país. Tanto los entes públicos y sus autoridades, como los organismos autónomos, entre ellos el IEEBC, y las personas

¹⁰ En materia internacional existen diversas Observaciones Generales o Recomendaciones como ONUDH. Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. CRPD/C/GC/3. 25 de noviembre de 2016; ONU. Observación general No. 18: El derecho al trabajo. Comité DESC. 24 de noviembre de 2005; ONU. Recomendación general No. 19. La violencia contra la mujer: 29/01/92. CEDAW. 29 de enero de 1992. ONU. Recomendación General No. 35. Sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general no. 19. CEDAW. CEDAW/C/CG/35. 26 de julio de 2017. OIT. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018. ILC. 107/V/1. A nivel nacional, si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación no tiene una jurisprudencia robusta en este tema, existen algunas sentencias que puede utilizarse para identificar el tipo de protección y procedimientos que pueden tener los casos de violencia laboral. Véase por ejemplo SCJN. ACOSO LABORAL (MOBBING).

particulares están sujetas al cumplimiento de ese marco normativo. En el caso de los primeros dos, su cumplimiento implica la implementación de medidas y acciones necesarias para que, tanto en sus funciones y tareas frente a la ciudadanía, como en su vida institucional (dinámicas, interacciones y espacios internos) se garantice el respeto y goce de los derechos humanos de las personas que ahí laboran.

Lo anterior, obedece a que la erradicación de la discriminación y la violencia, así como a la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados, no solo benefician en un nivel personal a las y los trabajadores, sino que incrementan la productividad y la eficiencia de dichas instituciones en el mandato principal que les asigna nuestra Constitución.

Incumplir con estas obligaciones afecta el desarrollo institucional y también origina responsabilidad jurídica tanto para el Estado mexicano (en el ámbito internacional), como para la o el servidor público o persona particular (a nivel individual en el ámbito nacional) por afectar derechos humanos de otras personas. También, es importante señalar que una sola conducta puede originar distintos tipos de responsabilidad (penal, civil, administrativa, laboral), esto se determina con base en el tipo de procedimiento de atención que se le dé al problema.

A partir de lo anterior, este Protocolo contiene pautas generales que reflejan los más altos estándares de prevención y atención de cualquier caso de violencia o discriminación que se presente en el ámbito laboral. Su correcta aplicación puede contribuir a la erradicación o disminución gradual de este tipo de problemáticas. Aunque las indicaciones de este Protocolo son aplicables en cualquier caso de violencia o discriminación que afecta derechos humanos en los espacios laborales, se enfatiza el tratamiento de esas problemáticas y su relación con la identidad de género de las personas (en particular la violencia sexual de la que el hostigamiento y el acoso son dos de sus manifestaciones más comunes); se tienen en cuenta los impactos diferenciados que tiene este tipo de violencia y que afecta de manera desproporcionada a las mujeres (con lo cual no se está negando la posibilidad de afectación a los hombres o a las personas que sustentan una determinada orientación sexual, identidad de género o expresión de género).

El ámbito de aplicación de este Protocolo tiene como eje fundamental la prevención y atención de las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, en este sentido cabe resaltar que contempla aquellas conductas que se

presentan en el espacio físico del Instituto, así como aquellas que se ejercen a través de medios electrónicos o virtuales, cualquiera que sea el tipo, atendiendo a las formas de trabajo en sus modalidades de presencial, semipresencial, a distancia (home office/teletrabajo), virtual o cualquier otra, cuando la conducta haya sido perpetrada por personal del IEEBC.

4. COMPRENSIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA

La prevención y la atención implican que las personas que laboran en el Instituto tengan elementos básicos para identificar y distinguir situaciones de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral, de todas aquellas que no lo son, como es el caso de los conflictos laborales que surgen en este espacio o fuera de él, pero con motivo de este tipo de relaciones interpersonales (las laborales). Las autoridades deben identificar con precisión cuáles son las características propias de cada una de estas situaciones, pues, aunque las mismas pueden ser prevenidas mediante acciones similares, cada una amerita distintos mecanismos de prevención y atención.

En este entramado de relaciones diversas entre las personas que obedecen al contexto, político, social, económico, social y cultural, que están implícitas en las relaciones humanas, en éstas podemos encontrar simetrías o asimetrías de poder. Resulta importante reflexionar que una asimetría solo se convierte en factor contrario a la igualdad, cuando la misma es aprovechada como ventaja por parte de una persona, para abusar de su poder sobre otra (para excluirla, someterla o dominarla). Por ejemplo, que se otorgue mejor trato y condiciones laborales (de facto o, de hecho) a quienes muestran tener relaciones de poder “más valiosas”, lo que generalmente se asocia con cuestiones jerárquicas.

La identificación de condiciones de desigualdad es una base que permite diferenciar situaciones tanto de discriminación como de violencia, y comprender su dinámica; a partir de esto es que resulta factible determinar el tipo de situación de que se trata y de la solución que requiere.

4.1 Desigualdad, diferencias identitarias y condiciones de contexto

Con la palabra discriminar se hace referencia a la acción de “señalar o distinguir”. En el lenguaje jurídico el señalamiento o distinción tiene su origen o se relaciona, a su vez, con la situación de desigualdad entre las personas. Para una mayor comprensión de este concepto se debe partir de dos premisas básicas: la primera

es que todas las personas son **diferentes** entre sí; es decir, poseen **características identitarias** que conforman su individualidad y les convierten en personas únicas (sexo, género, orientación sexual, identidad cultural y racial, condición de discapacidad, nacionalidad, edad y todas aquellas que se relacionan con la dignidad de la persona). La segunda, se refiere a que las personas también tienen un **contexto** particular, este se refiere a todas aquellas condiciones que rodean a una persona y que influyen en su forma de vida (ingreso económico, jerarquía laboral, relaciones personales y políticas, nivel educativo, situación geográfica, recursos materiales con los que se cuenta, etc.).

En este sentido, la obligación del Estado consiste en reconocer, valorar y proteger las diferencias de las personas, teniendo como único límite el **respeto, protección y ejercicio de los derechos** de las otras personas; esto se traduce precisamente en el derecho a la dignidad (proteger el reconocimiento y valor que la persona tiene de sí misma y que desea recibir de otras personas).

Ahora bien, frente a las diferencias de identidad, las personas adoptan distintas actitudes y comportamientos tanto individuales como colectivos, muchos de ellos consisten en valorar más unas diferencias que otras, e incluso pretender anular aquellas que les parecen “diferentes”, “anormales”, “inmorales”, “poco ortodoxas” por ejemplo: que una mujer desee contraer matrimonio con otra mujer y que además quieran tener hijos/as, este es el primer factor de desigualdad. En nuestra cultura todavía prevalecen prejuicios y estereotipos sobre las personas con preferencias sexuales, identidad de género o expresiones de género, que generan situaciones de discriminación y violencia.

Respecto de la segunda premisa para comprender las diferencias, como ya se indicó, existen distintos contextos que rodean a las personas. Un contexto es una circunstancia, es decir, un acontecer particular, por ejemplo: unas personas reciben más ingresos económicos que otras(os), viven en lugares con más o menos servicios, etc. Los contextos influyen en las relaciones de poder y pueden considerarse como criterios para discriminar a una persona, por ejemplo: que una persona sea de nivel directivo y una persona parte de su personal, no justifica que la primera pretenda que puede hacer lo quiera a la segunda y que ésta tenga que obedecer, a costa de su dignidad.

En síntesis, **diferencia** y **desigualdad** no son lo mismo: la primera debe protegerse, fomentar la diversidad y procurar su inclusión y la segunda debe ser modificada, compensada o transformada por el Estado de manera que se facilite a todas las personas igualdad de condiciones y que predomine una relación más equitativa. Son las posiciones que adoptamos ante las diferencias de las personas (género, condición de discapacidad, sexo, edad, identidad cultural, etc.), en conjunción con sus condiciones de contexto (nivel educativo, ingreso económico, jerarquía laboral, etc.) lo que genera desigualdad; siendo esta, el ambiente propicio para la discriminación y/o la violencia.

A partir de lo anterior adquiere sentido la **igualdad** (que también es un derecho humano), con ella se alude a una condición situacional y relacional de las personas, es decir, a la posición que tienen dentro de un grupo social específico (la familia, la escuela, el trabajo, etc.) y que determina sus dinámicas de convivencia. A mayor igualdad, menor probabilidad de que surjan situaciones de discriminación y/o violencia.

En el ámbito laboral es factible afirmar que hay igualdad cuando, en un ejercicio de comparación y contrastación con el resto de las y los compañeros de trabajo y, atendiendo al tipo de responsabilidades que se le asignan, la persona tiene las mismas oportunidades o posibilidades de ejercer sus derechos y desarrollarse profesionalmente. La situación contraria a la igualdad es el antecedente o paso previo a la discriminación.

Entre los factores que, con mayor frecuencia, crean situaciones contrarias a la igualdad en los espacios laborales se encuentran:

A. La infravaloración de unas diferencias identitarias y supra valoración de otras. Por ejemplo, que se valore más o menos a una mujer que está en su casa realizando tareas de cuidado de sus hijas o hijos, que, a esa misma mujer en una oficina, porque se cree que ella por ser mujer tiene “mayor o menor responsabilidad” en esas tareas. En el mismo caso, que se sobrevalore o infravalore la participación de los hombres en las tareas de cuidado, porque se considera que su lugar está en el trabajo o en la casa.

B. La negación absoluta del valor de algunas diferencias identitarias. Por ejemplo, creer que una mujer trans en realidad es un “hombre

vestido de mujer” y que lo que hace es contrario a la “naturaleza”. Otro caso sería considerar que una persona indígena tiene que despojarse de su idioma o su forma de vestir para desarrollarse en ciertos espacios laborales, pues esos son símbolos de “atraso”, “salvajismo” o en todo caso “folklore”.

C. La infra o supervaloración de las condiciones de contexto de una persona. Por ejemplo, que se le dé más o menos valor y, por lo tanto, mejor o peor trato, a una persona que tiene dinero frente a otra que no lo tiene (o que aparenta no tenerlo); que se dé mejor o peor trato a una persona que acudió a escuelas privadas frente a otra que asistió a escuelas públicas; que se trate de mejor o peor forma a quien vive en determinada zona de la ciudad.

D. El manejo de las relaciones de poder. Las relaciones humanas implican simetrías o asimetrías de poder, una asimetría solo se convierte en factor contrario a la igualdad, cuando la misma es aprovechada como ventaja por parte de una persona, para abusar de su poder sobre otra (para excluirle o someterle o dominarle). Por ejemplo, que se otorgue mejor trato y condiciones laborales (de facto o, de hecho) a quienes muestran tener relaciones de poder “más valiosas”, lo que generalmente se asocia con cuestiones jerárquicas.

La identificación de condiciones de desigualdad es una base que permite diferenciar situaciones tanto de discriminación como de violencia, y comprender su dinámica; a partir de esto es que resulta factible determinar el tipo de situación de que se trata y de la solución que requiere.

4.2 Tratos discriminatorios

La desigualdad de condiciones o circunstancias, entre dos o más personas puede causar situaciones discriminatorias. La discriminación es definida tanto en tratados internacionales como en el orden jurídico interno. El artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la conceptualiza en los siguientes términos:

*“... **Discriminación:** Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir,*

impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo...”

4.2.1. Componentes de un trato discriminatorio

Atendiendo a esta definición, los componentes que caracterizan una conducta o trato discriminatorio son los siguientes:

ELEMENTOS DE LA DISCRIMINACIÓN		
<p>COMPORTAMIENTO (acción u omisión) que con o sin intención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distingue, excluye, restringe o da preferencia a una persona respecto de otra. • Es injustificada porque no es objetiva, racional ni proporcional (no hay ley ni razón que la respalde). 	<p>Se FUNDAMENTA (expresa o tácitamente) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características de identidad como: 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, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, la apariencia física, la lengua, las preferencias sexuales, etc. (también conocidas como categorías sospechosas). • O cualquier otro motivo, como las condiciones de contexto: ingreso económico, nivel educativo, lugar donde vive, etc. 	<p>CONSECUENCIA:</p> <p>Su objetivo directo o su resultado es obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.</p>

Fuente: Artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Para determinar si una medida o trato diferenciado es o no discriminatorio, el área que conoce del caso debe:

- Revisar si las situaciones que se pretenden comparar realmente pueden contrastarse, o si tienen elementos que impiden su confrontación porque no entrañan realmente un tratamiento diferenciado.
- Estudiar si las distinciones de trato son admisibles o legítimas. Esto implica que estén justificadas en criterios objetivos y razonables; si no lo están el trato será discriminatorio (esta actividad está a cargo del área, órgano o autoridad que atiende el caso).

Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que las discusiones en torno a los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación suelen transitar *“por el análisis de actos y preceptos normativos que directa o indirectamente (por resultado), o de forma tácita, sean discriminatorios..., cuando una persona alega discriminación en su contra, debe proporcionar un parámetro o término de comparación para demostrar, en primer lugar, un trato diferenciado, con lo que se busca evitar la existencia de normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación: i) una ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas; o, ii) efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares. Así, los casos de discriminación como consecuencia de un tratamiento normativo diferenciado exigen un análisis que se divide en dos etapas sucesivas y no simultáneas: la primera implica una revisión con base en la cual se determine si las situaciones a comparar en efecto pueden contrastarse o si, por el contrario, revisten divergencias importantes que impidan una confrontación entre ambas por no entrañar realmente un tratamiento diferenciado; y una segunda, en la cual se estudie si las distinciones de trato son admisibles o legítimas, lo cual exige que su justificación sea objetiva y razonable, utilizando, según proceda, un escrutinio estricto para confirmar la rigurosa necesidad de la medida o uno ordinario para confirmar su instrumentalidad.”*¹¹

¹¹ Tesis 1a./J. 44/2018 (10a.). Derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación. Metodología para el estudio de casos que involucren la posible existencia de un tratamiento normativo diferenciado. Primera Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación. 13 de Julio de 2018

4.2.2 Tipos o modalidades de discriminación

Además de identificar los componentes de un comportamiento discriminatorio, es preciso determinar el tipo de discriminación frente al que se está. Esto permite diseñar medidas adecuadas para su atención. La discriminación puede ser, de acuerdo con la forma en que se manifiesta¹²:

TABLA 1. TIPOS O MODALIDADES DE DISCRIMINACIÓN		
TIPO DE DISCRIMINACIÓN	DESARROLLO	EJEMPLOS
Directa o por objeto	Se origina cuando una norma o una práctica invoca explícitamente un factor o elemento que provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de la persona.	Una convocatoria de ingreso a la institución que indica que, por tratarse de un puesto que implica representar a esta, quedarán excluidos los perfiles que se consideren “incompatibles” con la imagen institucional, sin que se explicita y justifique a qué se refiere la misma, y cuál es su fundamento jurídico.
Indirecta o por resultado	Se origina cuando una norma o una práctica es aparentemente “neutral”, pero al realizarse provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de las personas involucradas.	Un proceso de promoción laboral para un ascenso, en donde la valoración se establece con base en los resultados del servicio profesional de carrera; sin embargo, al momento de hacer la selección el comité da mayor peso a la disponibilidad de tiempo. En esta situación, aunque en la convocatoria no hay distinción por género, el resultado será que con mayor probabilidad sean en su mayoría hombres los que puedan competir por el ascenso.

¹² DISCRIMINACIÓN POR OBJETO Y POR RESULTADO. SU DIFERENCIA. Localización: [TA]; 10a. Época; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 34, septiembre de 2016; Tomo I; Pág. 255. P. VII/2016 (10a.); 5. Registro No. 2 012 597

En términos generales, las formas de discriminación que se conocen son¹³:

- a) **Por género:** consiste en el trato desigual en virtud del género, orientación o identificación sexual de la persona;
- b) **Por pertenencia étnica u origen nacional:** se dirige contra personas o grupos que se distinguen por sus características raciales, culturales, nacionales, y/o cualquier otra que las asocie con un grupo que comparte una herencia común;
- c) **Por presentar algún tipo de discapacidad:** todo aquél trato desfavorable sufrido por aquellas personas que muestran alguna diversidad funcional, mental, intelectual o sensorial;
- d) **Por edad:** la discriminación que se ejerce a esa población está relacionada principalmente con la percepción de que son socialmente improductivos (adultos mayores), o no cuentan con la experiencia necesaria en un ámbito determinado (jóvenes);
- e) **Religiosa:** En virtud de las creencias o dogmas que profesan las personas; y
- f) **Condición socioeconómica:** Se traduce en el trato desigual hacia las personas basada en factores económicos, el empleo, el salario o los precios pueden ser algunos de esos factores.

4.2.3 Revisión de la causa de la discriminación

Otro elemento de análisis de las situaciones discriminatorias consiste en revisar la causa u origen de la discriminación, así como las consecuencias e impacto que tiene. Esto también contribuye a su adecuada atención. Las características de identidad y las condiciones de contexto han sido señaladas como causas de discriminación:

- **La identidad,** se conforma con todas aquellas características que hacen que una persona sea tal como es y cómo se quiere presentar ante la sociedad. Como se mencionó en el segundo apartado de este Protocolo, son parte de las características de identidad: la edad, el sexo, los roles y funciones de género que asume una persona, la identidad cultural, sus creencias religiosas, la nacionalidad, etc. No obstante, las prácticas sociales han hecho que algunas

¹³ Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. La Discriminación en México: Por una nueva cultura de la igualdad. informe general. México. 2001.

de esas características sean más valoradas o reconocidas (social, económica, jurídicamente, etc.) en perjuicio de otras y de quienes las portan.

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

Los tratos discriminatorios (consciente o inconscientemente) pueden estar asociados con las características de identidad de las personas o su contexto; para detectarlo es preciso recopilar información respecto a las prácticas, creencias y actitudes de las personas involucradas en el conflicto. Por ejemplo: una persona que fue educada en familias donde las mujeres se dedicaban al hogar puede pensar que las mujeres en una oficina “no están diseñadas para ese trabajo” y actuar en consecuencia, valorando menos a sus compañeras de trabajo.

A las características de identidad y de contexto que comúnmente son invocadas para fundar tratos discriminatorios también se les conoce en el ámbito jurídico como “categorías sospechosas”¹⁴ o “rubros prohibidos de discriminación” (el sexo, el género, la edad, la identidad cultural, la discapacidad de una persona, su orientación sexual, etc.), pues cada vez que aparecen es necesario “sospechar” de esos tratos y revisar su aparente justificación¹⁵.

En el mismo orden de ideas, la incorporación del elemento **interseccional** reconoce que los análisis y estudios de una situación que se basan en experiencias de personas que no comparten las mismas categorías como raza, sexo, vivir con alguna discapacidad, ser migrante, etcétera, no serán adecuadas y simplemente tendrá un alcance limitado si no incorporan todos los elementos o condiciones de identidad que pueden incidir en la vida de una persona en particular.

¹⁴ PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ALGUNOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PARÁMETRO GENERAL. Localización: [J]; 10a. Época; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 34, septiembre de 2016; Tomo I; Pág. 112. P./J. 9/2016 (10a.); Registro No. 2 012 594.

¹⁵ IGUALDAD. CUANDO UNA LEY CONTENGA UNA DISTINCIÓN BASADA EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA, EL JUZGADOR DEBE REALIZAR UN ESCRUTINIO ESTRICTO A LA LUZ DE AQUEL PRINCIPIO. Localización: [J]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 23, octubre de 2015; Tomo II; Pág. 1462. 1a./J. 66/2015 (10a.); Registro No. 2010 315.

El análisis interseccional estudia las categorías o características de las personas no como distintas sino valorando la influencia de una sobre otras y cómo interactúan vinculadas con las dinámicas y relaciones de poder.

“En la práctica, el análisis interseccional conlleva a reconocer que las condiciones particulares de una persona pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación única y diferente de la que otro ser humano o grupo social puede experimentar con base en alguna de esas categorías presentadas en aquella persona, es decir, la discriminación que sufre una mujer con discapacidad puede ser similar en ciertas ocasiones a la que enfrentan otras mujeres sin discapacidad y en otras, ser parecida a la que están expuestas las personas con discapacidad en general. Sin embargo, existirán cuestiones específicas que afectarán desproporcionalmente a las mujeres con discapacidad o que solamente las afectarán a ellas por ser mujeres y vivir con algún tipo de discapacidad. Esta situación podrá agravarse si la mujer con discapacidad además se encuentra en situación de pobreza, forma parte de una comunidad indígena, es menor de edad, es lesbiana y/o se encuentra embarazada.”¹⁶

A manera de complemento, el efecto de la discriminación interseccional también puede observarse en los estereotipos que se asignarán a las personas y que pueden ser compuestos al considerar más de una categoría o condición de identidad.

4.2.4 Las consecuencias e impacto de la discriminación en el ámbito laboral

El último aspecto a considerar en una situación que involucra tratos discriminatorios consiste en revisar los efectos que éstos han tenido en el desempeño laboral de las personas y si se han trastocado otras esferas de su vida personal.

La discriminación en cualquier ámbito provoca una desventaja en el ejercicio de derechos, esta se traduce en actos o consecuencias concretas que es preciso identificar y describir en el análisis del caso; por ejemplo: falta de reconocimiento del mérito laboral, exclusión de personas que pueden aportar a la institución en términos laborales, desequilibrios en las cargas de trabajo, falta de oportunidades para el desarrollo profesional, por mencionar algunas.

¹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de Género. México, 2020, p. 86

A largo plazo, la discriminación en el ámbito laboral afecta no solo a la persona, sino a los equipos de trabajo y desarrollo institucional, debido a que la valoración y el aprovechamiento de cualidades laborales reales, que podrían ser aprovechadas para dar un mejor servicio, se dejan en segundo plano. Del mismo modo, algunas consecuencias de la discriminación pueden ocasionar impactos en la vida personal, por ejemplo: el que debido a los tratos discriminatorios una persona no hubiera podido tener un ascenso y eso afectará tanto su desarrollo profesional como su ingreso económico.

Por lo anterior, si una vez analizadas las situaciones de discriminación las mismas no logran superar la prueba de igualdad que pudieran justificar la diferencia de tratos en la norma o en una práctica, será pertinente atender las consecuencias e impacto que han generado. Entre esas consecuencias se encuentran:

- a.** La o las responsabilidades jurídicas que ocasionen los tratos discriminatorios: laboral, administrativa, penal, civil, por mencionar algunas. Una sola conducta discriminatoria puede generar varios tipos de responsabilidad.
- b.** Las medidas para reparar los daños y consecuencias ocasionadas. Las medidas para reparar los daños y consecuencias varían en función del tipo de discriminación de que se trate, pueden agruparse del siguiente modo:
 - Si el trato se debe a una discriminación en el contenido de la norma (formal), será necesario **reformar** o **modificar** su contenido.
 - Si el trato se originó en situaciones del contexto, es preciso implementar acciones de **compensación o medidas de carácter temporal**, que permitan a la o las personas en desventaja acceder a las mismas oportunidades que las demás personas. Entre estas medidas se encuentran las acciones afirmativas, las cuotas (como las de género) y los ajustes razonables (como las adecuaciones en horarios o en modalidades de trabajo).
 - Si el trato surgió con motivo de creencias y/o prácticas sociales vinculadas con estereotipos o roles (de género, identidad racial, edad, etc.) será preciso articular medidas de reparación integral, que incidan en

esas creencias. A menudo este tipo de medidas son re-educativas y sensibilizatorias.

4.3 Situaciones de violencia en espacios laborales

4.3.1 ¿Qué es la violencia de género y cómo identificar los elementos de un comportamiento violento?

Distintos instrumentos jurídicos de fuente nacional e internacional definen la violencia; la perspectiva que se adopta en este protocolo corresponde a la del derecho internacional de los derechos humanos (en específico la Convención de Belém do Pará, artículo 1)¹⁷.

Por su parte, la Recomendación 19 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW), concibe a la violencia contra la mujer como una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades.

Bajo ese tenor, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 5, fracción IV, define a la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Bajo ese tenor, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia reconoce diversos tipos de violencia contra las mujeres¹⁸, entre las que se encuentran:

- a) **Violencia psicológica:** Insultos, humillaciones, devaluación, marginación, comparaciones destructivas, rechazo, amenazas;
- b) **Violencia física:** Uso de fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones internas, externas, o ambas;

¹⁷ Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

¹⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

- c) **Violencia económica:** Limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- d) **Violencia institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o de subordinación entre géneros, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia;
- e) **Violencia política:** La violencia política contra las mujeres en razón de género es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo;
- f) **Violencia digital:** Toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia;
- g) **Violencia sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física, y
- h) **Violencia laboral:** Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo

el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ahora bien, más que una definición textual es importante reconocer aquellos elementos que son característicos de la violencia y que, en su conjunto, siempre están presentes en una situación como esta. Tales elementos han sido señalados en el análisis de casos de violaciones de derechos humanos y comprenden lo siguiente:

➤ La violencia¹⁹ es un **COMPORTAMIENTO O CONDUCTA** (por acción u omisión) que se ejerce sobre otra persona, en contra de su voluntad o habiendo obtenido la misma con vicios y engaños, con el objetivo de someterla, dominarla y/o controlarla (demostrarle quién manda, quién tiene el poder sobre ella/el).²⁰

➤ Implica **RELACIONES ASIMÉTRICAS DE PODER** en donde la persona que violenta se aprovecha u obtiene ventaja de tal asimetría para desplegar su conducta. En muchos casos pretende justificar la misma a partir de esas asimetrías; por ejemplo: una persona que está en un puesto de mando que considera que, como él o ella es formalmente la jefa, puede disponer de forma absoluta del tiempo de su personal, incluso en horarios no laborables. No es la asimetría lo que ocasiona el abuso, sino la forma en que se ejerce el poder. El poder puede ser analizado:

- De acuerdo con su origen: formal (por mandato de ley, como un contrato); informal (poder de facto o real); y/o simbólico deriva de la posición que una persona tiene en un grupo por lo que representa para éste).

¹⁹ La violencia, empleada esta palabra en un sentido genérico, comprende las especies: fuerza, miedo o intimidación; siendo ésta el uso de la fuerza física (vis absoluta) o bien de amenazas (vis compulsiva) de una de las partes para constreñir a la otra a la realización de declaraciones, con la intención de obtener un resultado de carácter jurídico, es decir, que obligue al declarante al cumplimiento de una obligación obtenida por cualquiera de esos medios, los cuales producen temor, elemento psicológico que realmente vicia la voluntad al suprimir la libertad de decisión que debe presidir a todo acto volitivo. González Alcántara, Juan Luis (Coord.) (2015). Código Civil Federal Comentado, México, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 23.

²⁰ La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 10.- Violencia 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

- De acuerdo con el tipo de efecto que tiene para las partes: Confianza, dependencia, obediencias, temor etcétera.

➤ **Causa DAÑO.** El daño es lo que se “afecta”, lo que “duele” en la persona que recibe la violencia. Algunas formas de daño son las siguientes:

- Puede resentirse a nivel individual pero también a nivel colectivo.
- Por su duración puede ser temporal o permanente.
- Puede afectar tanto la esfera física y/o psicológica de la persona, como otros aspectos de su vida (bienes, patrimonio, desarrollo profesional, reputación, etc.). Aquí se encuentran las modalidades de violencia a la que se refieren las leyes: violencia física, violencia psicológica, violencia económica, violencia sexual, por mencionar algunas señaladas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

➤ Genera distintas **CONSECUENCIAS** en la vida de la persona, por el efecto desestructurante que tiene. Las consecuencias son algo distinto al daño (que es la afectación) y se refiere a todo aquello que cambia en la vida de la persona (incluso por decisión personal) con el objetivo de ya no seguir siendo violentada o evitar mayor hostilidad.

- Los cambios se experimentan a nivel individual o colectivo.
- Algunos cambios se advierten de forma inmediata, otros a largo plazo.
- Pueden ser permanentes o temporales.

De lo anterior se puede colegir que, la violencia solo puede ser comprendida y explicada cuando se analiza el contexto en el que se da; es decir, cuando se valoran los factores externos a las personas que influyeron en el comportamiento violento. Son factores de contexto: la cultura, la situación geográfica, el ingreso económico de las personas, entre otras.

Cabe señalar, que el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ha adoptado la definición sobre la **violencia simbólica**²¹ otorgada por el sociólogo francés Pierre Bourdieu, que la describe como:

“violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento”

En ese sentido, la violencia simbólica se da, precisamente a través de la comunicación y se basa en relaciones desiguales entre géneros, siendo esta violencia más efectiva para la persona agresora por ser más sutil, pues se proyecta a través de mecanismos de control social y de reproducción de desigualdades, tales como humillaciones, bromas machistas, publicidad sexista, micromachismos, desvalorización e invisibilización.

Ahora bien, el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación²², señala que los micromachismos son formas de violencia cotidiana que suele estar normalizada y cuya incidencia es, en consecuencia, invisibilizada.

Pese a que el término hace referencia a una cuestión de tamaño o magnitud (micro), en realidad se acuñó para hacer referencia a formas socialmente legitimadas de violencia. Aunque deben eliminarse como todas las formas de violencia de género, aquí se requiere de un esfuerzo adicional para identificarlos, dado el grado de arraigo que han alcanzado en nuestra convivencia diaria.

Un ejemplo de micromachismo muy común se da cuando una mujer está exponiendo una idea y es interrumpida por un hombre, quien toma control de la conversación para terminar el argumento que ella estaba exponiendo, para

²¹ Véase como referencia la sentencia dictada en el expediente SUP-JE-199/2021 y acumulados. Consultable en la liga electrónica

https://www.te.gob.mx/Informacion_judiccial/sesion_publica/ejecutoria/sentencias/SUP-REP-0426-2021.pdf

²² Protocolo para juzgar con perspectiva de género, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Página 72. Consultable en la liga electrónica: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>

reformular lo que ella ya había dicho o incluso para repetirlo, ignorando lo previamente dicho. Este ejemplo denota un claro desdén a la capacidad de las mujeres para expresarse y discutir sobre cualquier tema, haciendo parecer que es necesaria la intervención o explicación de un hombre para que el argumento tenga validez.

En este orden de ideas, la Coordinación para la Igualdad de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (CIGU), en su publicación “Micromachismos, qué son y cómo detectarlos”²³, expresa que existen una serie de micromachismos cotidianos que podemos identificar y reconocer, mismos que se tratan de los siguientes:

Mansplaining: La acción de explicarle cosas a las mujeres de manera paternalista y condescendiente. “Incluso si aquello de lo que se habla es un tema del que la mujer sabe más que el varón”, señalan.

Gaslighting: Considerado un patrón de abuso emocional en el que la víctima es manipulada para que llegue a dudar de su propia percepción, juicio, o memoria, lo que genera en la persona ansiedad, confusión y hasta depresión.

Bropriating: Apropiarse del crédito de una idea originalmente planteada por una mujer. El CIGU plantea que prácticamente ninguna mujer aparece a lo largo de la historia a pesar de las destacadas contribuciones que han hecho.

Maninterrupting: Cuando un hombre interrumpe constantemente a una mujer cuando toma la palabra. “Sucede no solo en el ámbito laboral, sino en contextos sociales, culturales, domésticos, políticos y culturales”, explican.

Manspreading: Este micromachismo se caracteriza por la tendencia de los varones a ocupar más espacio del necesario en áreas o transporte público, por ejemplo, abrir o estirar demasiado las piernas.

²³ Consultable en: <https://coordinaciongenero.unam.mx/2022/04/micromachismos-que-son-y-como-detectarlos/>

ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA



Fuente: Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del INE.

4.3.2. Identificar a las personas que intervienen en la situación de violencia

En una situación de violencia es necesario identificar a las personas que están involucradas, con el objetivo de determinar las distintas medidas y formas de intervención.

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA

Ley General de Víctimas en su Artículo 4, las clasifica en tres modalidades:

- **Víctima Directa.** Son aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera 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.

- **Víctima Indirecta.** Son familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.
- **Víctima Potencial.** Son las 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.
- **Persona responsable de la violencia.** Es quien lleva a cabo el comportamiento de sometimiento, dominación o control que causa daño.
- **Testigos.** Son quienes de forma directa o indirecta conocen de la situación de violencia. Son parte de la dinámica porque atestiguaron o saben de la situación de violencia que genera efectos en las personas, entre ellos: miedo y temor a ser víctimas de quien violenta; impotencia, por querer ayudar a la víctima y no saber cómo hacerlo; o bien, el efecto de indefensión aprendida que conduce a la normalización de las situaciones violentas y a justificarlas.

Fuente: Artículo 4, Ley General de Víctimas

La identificación de los actores involucrados en casos de violencia es útil para determinar los daños, el impacto de las consecuencias y la determinación de las medidas a seguir (sanciones e implementación de medidas de reparación).

4.3.3. Consecuencias

A continuación, se exponen, de forma enunciativa más no limitativa, algunas de las consecuencias que se presentan más frecuentemente por la violencia en espacios laborales:

PSICOLÓGICA	FÍSICA /PSICOSOMÁTICA	PROFESIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Baja autoestima • Falta de motivación • Culpa • Aislamiento • Ansiedad • Fatiga 	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones en la alimentación • Disturbios del sueño • Dolores de cabeza • Gastritis y/o colitis • Puede refugiarse en conductas adictivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la satisfacción con el trabajo • Disminución en la productividad • Estrés laboral (individual y grupal)

<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de concentrarse • Dificultad en las relaciones interpersonales • Miedo 	<ul style="list-style-type: none"> • Náuseas • Dolores en el cuerpo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de carrera o trabajo • Ausentismo • Inestabilidad laboral
---	---	--

Fuente: Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del INE.

Algunos estudios demuestran que quienes observan pueden sufrir las mismas consecuencias que la víctima, como el estrés, ya que al percibir que su colega no es tratada o tratado con respeto o consideración, concluyen que lo mismo les podría suceder. Por esta razón, es necesario tomar acciones para prevenir y combatir la violencia en el ámbito laboral tanto a nivel individual como colectivo.²⁴

5. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La discriminación y la violencia en el trabajo son consecuencia de una combinación de factores entre los que se encuentran las características de las personas (edad, sexo, género, condición de discapacidad, entre otras), las condiciones de trabajo y las reglas de convivencia e interacción en el trabajo (sean estas formales o informales).²⁵

A nivel mundial, el 61% de las víctimas de violencia laboral -que principalmente señalan haber sufrido de violencia sexual-, son mujeres quienes, por razones de género se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y riesgo.²⁶ Con esto no se está negando la existencia de situaciones de violencia y discriminación que, por razones de género afecten a otras personas; sino que, la recurrencia de determinados tipos de violencia se advierte de manera reiterada contra un grupo en

²⁴ Morales, José Francisco; Cantisano, Gabriela Topa, & Depolo, Marco (2011). Acoso laboral y conductas incívicas: una perspectiva desde la psicología social. Espacios en blanco. Serie indagaciones, 21(1), 111-132. Recuperado en 03 de agosto de 2016, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-94852011000100005&lng=es&tlng=es

²⁵ OIT (2006). Violence at work, 3ª edición, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

²⁶ Idem.

concreto. Esto es lo que da lugar a la existencia de obligaciones y deberes específicos para procurar la protección de esas personas y grupos.

En México, el panorama de la violencia en los espacios laborales es el siguiente:

- De acuerdo con el modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (2020), elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aproximadamente 1 de cada 4 mujeres que ha trabajado, ha experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral.
- De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)²⁷ 2021, el espacio laboral es el cuarto ámbito donde las mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia a lo largo de su vida.
- En México, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1 % de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral. En tanto que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, 21.7 % ha experimentado alguna situación de discriminación laboral (ENDIREH 2021).
- La violencia física y/o sexual en el ámbito laboral es el segundo tipo de violencia más común, el 15.1 % de las mujeres encuestadas señaló haber enfrentado este tipo de violencia a lo largo de su vida (ENDIREH 2021).
- El 32.3% de las mujeres afirmaron que a lo largo de su vida laboral han sufrido de violencia física y/o sexual por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo (ENDIREH 2021).
- De las mujeres asalariadas de 15 años y más, el 21.7 % experimentó alguna situación de discriminación laboral por razones de género en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta (ENDIREH 2021).

²⁷ Cuyos resultados pueden ser consultables en la liga electrónica:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/nacional_resultados.pdf

- Ahora bien, por cuanto hace a las situaciones de discriminación laboral que vivieron las mujeres de 15 años y más en los últimos 12 meses, el 10.8% señaló que ha tenido menos oportunidades que un hombre para ascender (ENDIREH 2021).
- Cabe destacar que, el 92 % de las mujeres de 15 años y más, que han sufrido de violencia física y/o sexual en el ámbito laboral, no denunciaron ni solicitaron ayuda (ENDIREH 2021). Señalando que el principal motivo para no denunciar fue *“Porque se trató de algo sin importancia que no le afectó”*.
- Por su parte, el Informe estadístico Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (2020)²⁸, señaló que respecto a la distribución por sexo de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual reportados en 2020, en 92% (235) las víctimas fueron mujeres, en 7% hombres (17) y en 1% (3) no se especificó el sexo de la víctima. Históricamente, como sucede en los casos de violencia de género, en la Administración Pública Federal desde 2017, la mayoría de las víctimas de hostigamiento sexual y de acoso sexual han sido mujeres.

Respecto a la relación laboral que guarda la víctima con la persona denunciada, en 27% de los casos (68) la persona denunciada resultó ser superior jerárquica directa de la víctima, en 21% (54) de las denuncias, la víctima y la persona denunciada son compañeras de trabajo sin relación de subordinación, en 11% la persona denunciada (27) es superior jerárquica indirecta y en 6% de los casos (15) no existe relación laboral (la persona denunciante no labora en el organismo público).

Lo que indican estos datos estadísticos es que la violencia en los espacios laborales no es producto de una casualidad, sino que, tiene un patrón de recurrencia que se puede explicar, entre otras razones, a partir de la identidad de género de las personas. En otras palabras, tanto hombres como mujeres son víctimas de discriminación o violencia en los espacios laborales; sin embargo, en ellas la incidencia es mayor y ser víctimas de discriminación y de violencia física y sexual.

²⁸ Consultable en la liga electrónica:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/684541/Informe_HSAS_2020.pdf

Esto sucede debido a que el género, entendido, como el conjunto de prácticas, comportamientos y características que se construyen socialmente con base en las diferencias sexuales de los cuerpos -como los genitales, aunque no sólo esas-; y que se atribuyen o asumimos las personas a través de la práctica y la repetición social (costumbre social). De este modo, se construyen las diferencias respecto a la identidad de una persona del sexo “mujer” (porque tiene vagina o senos), a quien se asignan las tareas y atributos “femeninos” (delicada, sexy, tierna, ordenada, etc.); y a una persona del sexo “hombre” (porque tiene pene o testículos), se atribuyen tareas y características “masculinas” (fuerte, brusco, no sentimental sino racional, etc.). Esta conceptualización cultural ha generado que se vea a la mujer como inferior y como objeto, en el ámbito sexual se cosifica el cuerpo de las mujeres lo que genera discriminación y violencia.²⁹

Podemos o no estar conformes con los roles y/o estereotipos de género que asumimos o que nos fueron asignados desde la infancia, así como con nuestra identidad sexual; sin embargo, es preciso entender que sustentar una u otra identidad trae aparejado por sí mismo una serie de “cargas y valoraciones sociales”. Por lo general, las funciones de género denominadas “masculinas” han sido sobrevaloradas en los espacios laborales, respecto de aquellas que se denominan “femeninas”; la consecuencia de esto es que la supra o infravaloración se extiende hasta las personas con quienes se vinculan esas identidades.

Es por esta razón que, el género impacta de distinta manera a hombres y mujeres también en los espacios laborales; en el caso de ellos se valora su presencia en ese espacio, en cambio, en el caso de ellas se cuestiona, porque consciente o inconscientemente los patrones de género dictan que el espacio laboral no es su lugar, si no que está en el hogar cuidando a su familia. Esto es lo que explica que los distintos tipos de discriminación o violencia (verbal, física, psicológica, sexual, simbólica, etc.) tengan mayor incidencia en contra de ellas en los espacios laborales.

La violencia en razón de género consiste en el acto de dominación, control o sometimiento (abuso de poder) de una persona respecto de otra, que pretende justificarse o se detona con base en las creencias y expectativas sobre cómo deben ser y/o comportarse las personas a partir de su diferenciación sexual. Por ejemplo:

²⁹ Protocolo para Prevenir Atender y Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral. Instituto Nacional Electoral.

con la construcción social mujer-femenina se vincula una creencia de “comportamiento dócil y obediente”, es una exigencia que también se traslada a lo que se espera de ellas en los espacios laborales, por lo mismo, si su comportamiento no coincide con la expectativa la consecuencia será, por lo menos, la sorpresa por parte de sus compañeras/os de trabajo; en casos más graves, actos de exclusión en su contra (discriminación) o de dominación para obligarle/recordarle cuál es el lugar que debe ocupar³⁰. Las normas sociales patriarcales imponen roles a cada género, por lo que cualquier comportamiento disruptivo es castigado³¹.

La dificultad para identificar la violencia en razón de género en los espacios laborales y no laborales se debe a que las construcciones de género (creencias o expectativas sobre los patrones de comportamiento, apariencia, ideas, opiniones, rasgos de carácter, etc. que se cree que debemos tener por identificarnos sexualmente como hombres o mujeres) se reproducen como parte de la práctica o costumbre social: la cultura, algo que las personas consideran valioso.

Por lo mismo, la práctica de género puede ser percibida por una persona como violenta como cuando a una mujer le incomoda que en lugar de llamarle por su nombre le digan “preciosa” o “muñeca” y no ser calificada o percibida así por otras personas, debido a que las costumbres de género indican que las mujeres pueden y deben recibir halagos o piropos, que eso es lo “normal” y que a ellas les gusta; en contraposición, se “cree” que lo “natural”, lo que se espera de los hombres es que sean “halagadores”. Este es el proceso de normalización y naturalización que sigue la discriminación y la violencia en razón de género.

Así, la violencia de género que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, es consecuencia de la construcción de una masculinidad hegemónica (no necesariamente asumida así por todos los hombres) que necesita reafirmar su poder y privilegios de forma permanente a partir de relaciones dominantes respecto de las mujeres. Esto también explica la razón por la cual el mayor porcentaje de violencia (en cualquiera de sus modalidades) en contra de las mujeres, sea ejercida por hombres.

³⁰ Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num.19

³¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General 19 La violencia contra la mujer, 29 de enero de 1992; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, (CEDAW/C/GC/35), 26 de julio de 2017

Es de precisar que, lo anterior no elimina la posibilidad de que la persona perpetradora de discriminación y/o violencia sea una mujer, o de que la víctima pueda también ser un hombre y el acto de discriminación y/o violencia tener razones de género.

Ahora bien, en los espacios laborales los hombres -atendiendo a razones de género, tales como: que el hombre-masculino debe ser fuerte, no llorar, ser racional y no sentimental, etc.-, también suelen normalizar y naturalizar como parte de la dinámica de trabajo, conductas que en realidad son discriminatorias y/o violentas, tales como: el trato humillante, denigrante, el uso de lenguaje con palabras altisonantes, la falta de políticas institucionales para que puedan convivir con sus familias, las burlas cuando pretenden hacerse cargo de funciones de cuidado, por mencionar algunas.

Por lo anterior, cuando las autoridades involucradas y competentes, conozcan de un caso de discriminación y/o violencia- incluido el acoso y hostigamiento, sexual y laboral-, deberán evaluar si los comportamientos y acciones que dieron lugar a la situación denunciada, se asocian con prácticas o creencias de género sobre las personas involucradas, aplicando la perspectiva de género, de tal forma que se identifique el contexto de desigualdad que incidió en el desarrollo del hecho violento.

5.1 Análisis de la violencia y discriminación en razón de género en el trabajo, desde una perspectiva de género y no discriminación.

Debido a la variedad de fenómenos que envuelven a la sociedad actual, la perspectiva de género es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que presenta las siguientes características:

- a) Busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- b) Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, y
- c) 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.³²

La perspectiva de género, va más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género, dirigiéndose hacia relaciones más equitativas y solidarias entre hombres y mujeres.

Cada sociedad se enfrenta a diferentes circunstancias, causas y mecanismos institucionales y culturales que han estructurado la desigualdad entre hombres y mujeres. Por ello, uno de los objetivos que plantea este término es el de dar solución a los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres a través de acciones como:

- a) Redistribuir equitativamente las actividades entre los sexos (en los ámbitos público y privado);
- b) Valorar de manera justa los distintos trabajos que realicen hombres y mujeres (trabajo doméstico, servicios, etcétera);
- c) Modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad, y
- d) Fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres.³³

Se deberá hacer un análisis de la conducta eliminando los estereotipos de la situación advertida, las Naciones Unidas definen al estereotipo de género como:

"Una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para

³² Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5 fracción IX.

³³ Gobierno de la República Mexicana. Secretaría de Comunicaciones y Transportes, disponible en: <http://www.sct.gob.mx/igualdad/que-es-la-perspectiva-de-genero/>

*desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales*³⁴

Resulta importante señalar que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8, fracción I, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, del Instituto Nacional Electoral, la **perspectiva de género** es “*la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género*”.

Del mismo modo, en el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su página 80, señala que la **perspectiva de género** se constituye como una herramienta para la transformación y deconstrucción, a partir de la cual se desmontan contenidos y se les vuelve a dotar de significado, colocándolos en un orden distinto al tradicionalmente existente. Su aportación más relevante consiste en develar por lo menos la otra mitad de la realidad y, con ello, modificar la ya conocida, permitiendo que nuestra mirada sobre un fenómeno logre:

- (i) Visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus necesidades específicas y la forma en que contribuyen a la creación de la realidad social; y,
- (ii) Mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, características de los sistemas patriarcales y androcárnicos.

En ese orden de ideas, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación³⁵ ha detallado seis elementos para juzgar con perspectiva de género, que constituyen un conjunto de cuestiones mínimas para que quienes realizan los

³⁴ <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

³⁵ Tal criterio fue sostenido en la tesis aislada: 1a. XXVII/2017 (10a.), de rubro: “JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN.”, Localizable en: SCJN; 10a. Época; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; 1a. XXVII/2017 (10a.); TA; Publicación: viernes 10 de marzo de 2017 10:13 h

análisis y tienen la responsabilidad de operar jurídicamente tengan presentes para identificar el impacto diferenciado que puede producir la categoría del género en los distintos aspectos de una controversia, estos elementos son:

- 1) **Aplicabilidad:** es intrínseca a la labor jurisdiccional, de modo que no debe mediar petición de parte, la cual comprende obligaciones específicas en casos graves de violencia contra las mujeres, y se refuerza aún más en el marco de contextos de violencia contra éstas; y,
- 2) **Metodología:** Se deben agotar los seis pasos siguientes:
 - i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
 - ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
 - iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
 - iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
 - v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,
 - vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

De tal manera que, deberá utilizarse esta perspectiva en el análisis de los elementos y medios de prueba, para determinar los resultados de la investigación, las

sanciones y reparaciones del daño que tomen en cuenta el impacto de la desigualdad motivada por razones de género.

En muchos casos, esta perspectiva se incorpora a priori en los casos en que la víctima es mujer; esto se debe a que, si bien, “... *ser mujer no implica necesariamente vulnerabilidad como condición física o mental...*”³⁶ es innegable que ellas forman parte de un grupo en desventaja como consecuencia de que las prácticas culturales (reproducidas por las instituciones y el orden social) hayan propiciado una menor valoración de sus roles, características y atributos, así como una desigual distribución de reconocimiento (social, económico, político, laboral, etc.), recursos y oportunidades de participación/representación en los distintos espacios de interacción social.³⁷

Durante una investigación es necesario identificar los hechos que originaron el conflicto, el uso de la perspectiva de género como una categoría de análisis, permitirá identificar situaciones que de otra forma pasarían desapercibidas, a pesar de ser claves para entender y atender la controversia de manera integral.

Retomando lo citado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación “*lo fundamental no es el género de las personas que participan en la controversia, sino la verificación y reconocimiento de una posible situación de poder o contexto de desigualdad basado en el sexo, las funciones del género o la orientación sexual.*”³⁸

En tal virtud, la perspectiva de género deberá utilizarse en todos los casos en que, con independencia del género de que se trate y de que lo hagan valer las partes, se advierta una condición de desigualdad que haga necesario como una forma de equilibrar el proceso que se juzgue bajo esos parámetros.

Cabe precisar que, cuando la autoridad conozca de una denuncia, debe identificar si en el caso, convergen diversas **categorías sospechosas**, las cuales son criterios mencionados en el último párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que son: el 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, entre otras.

³⁶ Sentencia recaída al amparo en revisión 24/2018, del 18 de abril de 2018, párr.49.

³⁷ Ibidem

³⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de Género. México, 2020, p. 127

A su vez, se debe tomar en cuenta que las personas pueden pertenecer a diferentes categorías protegidas al mismo tiempo y, por tanto, enfrentar formas de discriminación múltiple, cuyo efecto es distinto en virtud del cruce de estas categorías.

Por lo que, deberá hacer uso de un enfoque interseccional, la cual es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad. A esta circunstancia también se le denomina discriminación múltiple, expresión definida por primera vez en el 2001, en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrado en Sudáfrica.

En cuanto a las mujeres, la Recomendación General N° 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce que:

*"Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene."*³⁹

³⁹ Glosario para la igualdad. Instituto Nacional de las Mujeres Consultable en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>

5.2 ¿Cómo identificar un caso de violencia de género?⁴⁰

La autoridad encargada de la atención y orientación debe realizar diversas preguntas a los hechos del caso y las pruebas recabadas, para identificar si la identidad de género de cualquiera de las partes involucradas está relacionada con las causas o los impactos generados por la situación de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral, para esto debemos plantearnos seis preguntas básicas que a continuación se describen:

- ¿Los comportamientos de las personas involucradas en el problema podrían estar vinculados (directa-indirectamente) con creencias acerca de los roles o prácticas que naturalizan lo que debe ser o hacer una mujer o un hombre, por el solo hecho de serlo? Por ejemplo: que las mujeres organicen la agenda de otra persona porque son más “ordenadas”; o que los hombres son más estratégicos, más racionales, o más fuertes y deben llenar el garrafón de agua.
- En la dinámica entre las partes ¿se detectan creencias de género que afirman la superioridad natural o lógica de los hombres sobre las mujeres o viceversa?
- ¿La violencia se comete en un contexto de subordinación entre las personas involucradas?
- ¿La violencia está ocasionando afectaciones a la persona que la resiente, lo que limita en el ejercicio de sus derechos humanos?
- ¿La violencia está limitando o mermando el desarrollo y participación en el ámbito laboral de determinados sectores de personas trabajadoras? Por Ejemplo: mujeres o personas de la comunidad LGBTTTIQ+.
- ¿La violencia está perpetuando la desigualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral? ¿Cuáles son las consecuencias de ello tanto para las personas como para el propio trabajo del Instituto?

⁴⁰ La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem do Pará Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia en los espacios o con motivo de las relaciones laborales tiene distintas manifestaciones, puede ser psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, obstétrica, digital, mediática por mencionar algunas de las que señala la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Baja California. En México, las manifestaciones más comunes de violencia y discriminación en el empleo que, por razones de género, afectan principalmente a las mujeres, son:⁴¹

- a) Prácticas de contratación discriminatorias (bajo la creencia de que rinden menos, o tienen menores capacidades, por ejemplo, en la toma de decisiones);
- b) Barreras para ascender (“piso pegajoso” y “techo de cristal”);
- c) Brecha salarial (ganar menos por el mismo o más trabajo);
- d) Falta de políticas de conciliación familiar y laboral;
- e) Despidos injustificados por embarazo;
- f) Violencia sexual.

5.3. La violencia sexual en el ámbito laboral (Hostigamiento y Acoso)

La violencia sexual afecta en mayor proporción a las mujeres, pues es consecuencia de la desigualdad estructural producida por las prácticas de género, las normas sociales que discriminan y la división sexual del trabajo.⁴² La violencia sexual siempre es una violencia que se ejerce en razón de género debido a que las personas aprendemos y ejercemos nuestra sexualidad no en términos neutros, sino de manera conjunta con nuestras creencias sobre los roles que tenemos o “se cree que debemos tener” a partir de si somos hombres o mujeres (diferencia sexual). De este modo, se nos impone y asumimos cargas respecto a lo que se espera socialmente de nuestra sexualidad a partir de los cuerpos que tenemos (hombre-

⁴¹ Vela Barba, Estefanía, “La discriminación en el empleo en México” Instituto Belisario Domínguez, 2017, pp. 49-51.

⁴² Roxana Arroyo Vargas y Lola Valladares Tayupanta (2005). “Derechos humanos y violencia sexual contra las mujeres, Violencia Sexual contra las Mujeres”, Edición Gilma Andrade Moncayo, Proyecto regional Corte Penal Internacional y Justicia de Género, La Morada, Corporación Promoción de la Mujer, Serie Documentos Técnico Jurídicos

sexualmente masculino y con orientación sexual hacia una mujer; mujer sexualmente femenina y con orientación sexual hacia un hombre).

La razón por la que este tipo de violencia afecta en mayor proporción a las mujeres es porque las construcciones sexo-genéricas que se atribuyen a ellas crean la idea de que su cuerpo es “un objeto sexual”: algo deseable (aquí está el cumplimento de cánones de belleza); que debe estar disponible para satisfacción de otros cuerpos (el de los hombres a quienes se exige mantener y mostrar un deseo sexual permanente); algo que debe ser atractivo pero que, de preferencia, no tiene que mostrar el deseo de forma explícita (una mujer que muestra abiertamente su sexualidad es señalada socialmente, e incluso culpada por “provocar”).

En contrapartida, las construcciones sexo-genéricas atribuidas a los hombres exigen que su sexualidad se despliegue en torno a sentirse y demostrar que son el “sujeto sexual” que posee (y tiene derecho de poseer) al “objeto sexual” (la mujer”; a mantener ese deseo sexual de forma permanente y que el mismo sea explícito, sin recibir reproche alguno por ello (por el contrario se festeja ese acto, como sucede con los piropos o los comentarios sexuales que pueden hacer); también se les forma en la idea de que deben tener la iniciativa sexual (invitación, insinuación) en las relaciones personales, por lo tanto, socialmente se normalizan como lo “natural” numerosas conductas que pueden resultar violentas (en distinto grado) hacia otras personas que las reciben.

Es de señalar que, los actos de violencia sexual son expresiones donde se configuran y materializan los efectos negativos de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Sirve de referencia los resultados de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE 2022, que recopila datos del 2021 y 2022)⁴³, la cual indica que la incidencia delictiva es mayor en los hombres para la mayoría de los delitos (robo, asalto, fraude, extorsión, lesiones, entre otros); sin embargo, en los delitos sexuales (tales como hostigamiento o intimidación sexual, manoseo, exhibicionismo, intento de violación y violación sexual) las mujeres son más vulneradas, al contabilizarse 10 delitos sexuales cometidos a mujeres por cada delito sexual cometido a hombres.

⁴³ La ENVIPE recopiló datos de la población de 18 años y más. Se aplicó durante el periodo de enero – diciembre de 2021 para victimización, así como de marzo y abril de 2022 para percepción sobre la seguridad pública y desempeño de las autoridades. Se aplica en hogares a nivel nacional, nacional urbano, nacional rural, entidad federativa y áreas Metropolitanas de interés

Lo anterior demuestra que, si bien, no son víctimas exclusivas, sí resulta innegable que son víctimas preponderantes de estos delitos siendo las construcciones sexo-genéricas las que explican la dinámica de esta problemática.

Bajo tal perspectiva, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha desarrollado la conceptualización de violencia sexual, definiéndola como:⁴⁴

*“Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales **no deseados**, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona, cometidos por la fuerza o mediante coacción contra cualquier víctima, ya sea hombre, mujer, niño o niña.”*

Por otra parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 6, fracción V, establece que:

“La violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física...”

Cabe destacar que, el concepto antes referido se retoma en el artículo 6, fracción V, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, agregando lo siguiente: *“incluyéndose la exhibición del cuerpo de la mujer en imágenes privadas o comerciales que inciten a realizar actividades de índole sexual...”*.

⁴⁴ Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2011; CICR, “Violencia sexual en conflictos armados” disponible en <https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/faq/sexual-violence-questions-and-answers.htm#1.%20%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20violencia%20sexual>

5.3.1 ¿Cómo identificar la violencia sexual?⁴⁵

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

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

Para determinar qué son los “actos sexuales” o “acciones de naturaleza sexual” se debe comprender desde una perspectiva integral la sexualidad. De acuerdo con el desarrollo conceptual de la OMS, la sexualidad es:

“... un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vivencia y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La vida sexual está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales...”

Como indica esta definición, la sexualidad y lo sexual no se limita a la dimensión corporal (biológica) de la persona. La sexualidad es la conjunción de los elementos físicos, psicológicos, simbólicos y socioculturales. Bajo este entendido, las

⁴⁵ La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem do Pará Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

autoridades involucradas y competentes, debe tener en cuenta que al hablar sobre violencia sexual en el ámbito laboral es preciso considerar que:

- a. La vivencia sobre la sexualidad es distinta en cada persona, por lo tanto, también el daño. Para diseñar cualquier medida de prevención y atención se debe prever una construcción contextual de la misma.
- b. La violencia sexual ocurre regularmente de forma oculta y sin testigos.
- c. Las prácticas sociales y culturales que discriminan a las mujeres, así como las construcciones tradicionales de masculinidad, son las principales herramientas para naturalizar la violencia y la discriminación contra las mujeres, como la violencia sexual contra ellas.
- d. Los procesos para investigar y sancionar la violencia sexual contra las mujeres con frecuencia reproducen los patrones socioculturales que la propician, debido a que ésta se enmarca en un contexto de violencia estructural y a que la sexualidad implica la conjunción de aspectos físicos, psicológicos y socioculturales de la víctima. Por ello, es común que las personas encargadas de dar justicia a las víctimas vean afectada su actuación por estereotipos y presunciones que restan gravedad a los actos de violencia sexual.⁴⁶
- e. La violencia sexual perjudica la igualdad en el empleo, ya que genera un contexto de discriminación que compromete el desarrollo profesional y las oportunidades laborales de las mujeres. Además, atenta contra la dignidad y constituye violaciones a los derechos humanos de las mujeres.

La coacción o abuso de la fuerza en la violencia sexual, se manifiesta mediante actos como (estos son solo algunos ejemplos)⁴⁷:

⁴⁶ Organización Mundial de la Salud (2011). Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°.239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.

⁴⁷ OMS, Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia sexual. Washington, DC: OPS, 2013. WHO/RHR/12.37

- Amenazas (por ejemplo, de daño físico o de no obtener un trabajo o una calificación, etc.)
- Intimidación psicológica;
- Extorsión;
- Uso de la fuerza física;
- Temor a mayor violencia;
- Aprovechar de un entorno coercitivo;
- Aprovechar la incapacidad de la víctima para dar su libre consentimiento.

5.3.2 Sobre las víctimas de violencia sexual

La normalización de la violencia sexual aunada a la falta de acceso a la justicia, la revictimización y la violencia institucional a la que se enfrentan las víctimas, provoca que estos actos comúnmente no sean denunciados y que aquellas personas no busquen ayuda. Las razones más frecuentes que mencionan las víctimas en su mayoría mujeres para no denunciar la violencia sexual, son:⁴⁸

- Enfrentarse a estigma y discriminación;
- Temor a represalias por el perpetrador;
- Sentimiento de culpa y vergüenza;
- Falta de apoyo de la familia y amistades;
- El proceso de denuncia es complicado, peligroso o con poca probabilidad de ser beneficioso para la víctima.

5.4 Acoso y Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral

Las formas más comunes (más no las únicas) de violencia sexual en los entornos laborales son el acoso y el hostigamiento sexual. Los instrumentos jurídicos en México han distinguido el acoso del hostigamiento sexual, considerando como

⁴⁸ ONU (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos; CIDH, “Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en mesoamérica”, OEA/Ser.L/V/II., Doc. 63, 9 diciembre.

principal diferencia la posición jerárquica que existe entre las personas involucradas en estos actos⁴⁹.

Resulta importante señalar que, el acto de ejercer hostigamiento y/o acoso sexual a una persona en el trabajo, es violatorio a derechos fundamentales de las personas, tales como: el derecho al trabajo, el derecho a la intimidad sexual y el derecho a la salud, por estas razones es fundamental eliminarlo de cualquier ambiente de trabajo y fomentar la cultura de la denuncia.

En tal tenor, el artículo 222 del Código Nacional de Procedimientos Penales, establece que toda persona a quien le conste que se ha cometido un hecho probablemente constitutivo de un delito **está obligada a denunciarlo** ante las autoridades competente y en caso de urgencia ante cualquier agente de la Policía.

Asimismo, señala que, en ejercicio de sus **funciones públicas**, quien tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho delictivo, tiene la obligación de denunciarlo inmediatamente, proporcionando todos los datos que tuviere, y en su caso, poniendo a su disposición a quien se señale como probable responsable.

A continuación, se presenta la definición que diversos ordenamientos jurídicos establecen para el hostigamiento y acoso sexual.

⁴⁹ Protocolo para Prevenir Atender y Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral. Instituto Nacional Electoral.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
<p>Ley Federal de Trabajo⁵⁰</p> <p>Artículo 3 Bis</p>	<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁵¹</p> <p>Artículo 13</p>	<p>Código Penal para el Estado de Baja California⁵²</p> <p>Artículos 160 Quater y 184 Ter</p>	<p>Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa⁵³</p> <p>Artículo 8</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Art. 160 Quater.- Hostigamiento.- Quien de forma directa o indirecta, por cualquier medio físico, verbal, escrito, tecnológico o cibernético, asedie de forma dolosa a una persona con el fin de menoscabar sus derechos, libertades o integridad personal.</p> <p>184 Ter.- Comete el delito de Hostigamiento Sexual, el que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas, con motivo</p>	<p>Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p>

⁵⁰ Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 1970.

⁵¹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación, 2007.

⁵² Código Penal para el Estado de Baja California, Periódico Oficial del Estado de Baja California, 1989

⁵³ Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, Diario Oficial de la Federación, 2010.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
<p>Ley Federal de Trabajo⁵⁰</p> <p>Artículo 3 Bis</p>	<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁵¹</p> <p>Artículo 13</p>	<p>Código Penal para el Estado de Baja California⁵²</p> <p>Artículos 160 Quater y 184 Ter</p>	<p>Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa⁵³</p> <p>Artículo 8</p>
		<p>del ejercicio de culto religioso o dentro las instalaciones de alguna asociación religiosa u organismo de la sociedad civil, cuyo objeto social consista en prestar auxilio, refugio o tratamiento psicológico o físico a otras personas o cualquiera otra que implique subordinación.</p>	

ACOSO SEXUAL			
<p>Ley Federal de Trabajo</p> <p>Artículo 3 Bis</p>	<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</p> <p>Artículo 13</p>	<p>Código Penal para el Estado de Baja California</p> <p>Artículo 184 Bis</p>	<p>Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa</p> <p>Artículo 8</p>
<p>Acoso Sexual. Es una forma de</p>	<p>Acoso Sexual es una forma de</p>	<p>Comete el delito de Acoso Sexual, el que</p>	<p>Forma de violencia en la que, si bien no</p>

ACOSO SEXUAL			
Ley Federal de Trabajo Artículo 3 Bis	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Artículo 13	Código Penal para el Estado de Baja California Artículo 184 Bis	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa Artículo 8
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo.</p>	<p>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, relacionado con la sexualidad, de connotación lasciva.</p>

De este modo, el acoso sexual se refiere a una violencia que surge entre pares o colegas de trabajo, es decir, que se da de forma horizontal dado que tanto la víctima, como la persona agresora ocupan un nivel similar en la jerarquía de la institución.

Por otra parte, el hostigamiento se trata de una violencia ejercida en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora, es decir, se da de forma vertical descendente.

Es importante señalar que, a pesar de las distinciones normativas en la legislación, ambas son conductas basadas en las relaciones desiguales de poder construidas social y culturalmente, replicadas entre hombres y mujeres.

La violencia sexual en el ámbito laboral es utilizada, en la mayoría de los casos, por las personas perpetradoras para **reafirmar su posición de poder frente a la otra**, para “castigar o poner en su lugar”; y no forzosamente para obtener una gratificación sexual. Las modalidades en las que se presenta el acoso y hostigamiento sexual son:⁵⁴

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

A continuación, se describen de manera enunciativa más no limitativa, algunas conductas que pueden configurar hostigamiento sexual:

- a) Chistes de contenido sexual;
- b) Piropos de índole sexual;
- c) Pedir citas fuera del centro laboral con fines lascivos;
- d) Conversaciones de contenido sexual;
- e) Hacer preguntas sobre la vida íntima y sexual;
- f) Hacer insinuaciones sexuales;
- g) Pedir abiertamente relaciones sexuales;
- h) Llamadas telefónicas lascivas;
- i) Acercamientos excesivos o con fines lascivos;
- j) Miradas o gestos lascivos;
- k) Abrazos y besos no deseados;
- l) Tocamientos;
- m) Pellizcos;
- n) Roces;
- o) Acorralamientos;
- p) Presión para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras;
- q) Amenazas;

⁵⁴ OIT, “Acoso sexual en el lugar de trabajo”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf; OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4: El hostigamiento o acosos sexual. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

- r) Realizar actos sexuales bajo presión de despido, y
- s) Tomar imágenes o videos con contenido sexual.

Asimismo, la guía para identificar el hostigamiento y acoso sexual y laboral de la Secretaría de Seguridad Pública⁵⁵, realiza la siguiente clasificación de los tipos de **acoso sexual**:

El **acoso leve** suele manifestarse de manera verbal; es decir: chistes de contenido sexual, piropos, pedir citas, conversaciones de contenido sexual, hacer preguntas sobre la vida íntima y sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, llamadas telefónicas, entre otras.

El **acoso medio**, se manifiesta a través de acercamientos excesivos, miradas, gestos lascivos y muecas.

Y, por último, el **acoso alto** se presenta de manera verbal y con contacto físico, por ejemplo: abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos, roces, acorralamientos, presión para obtener sexo a cambio de mejoras, amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

5.4.1 Fases del hostigamiento y acoso sexual

Es necesario que toda persona que se enfrente a conductas de hostigamiento y acoso sexual identifique las actitudes de la o el hostigador y/o acosador. En ese sentido, a continuación, se muestra el itinerario del acoso sexual descrito por la asociación civil española Terrogénero:

⁵⁵ Guía para identificar el hostigamiento y acoso sexual y laboral. Secretaría de Seguridad Pública. Disponible <http://www.ssp.gob.mWportalWebApp/ShowBinary?nodeId=/BEA%20Repository/1214153//archivo>



5.4.2 ¿Cuáles son las sanciones para las conductas de HASL?

El artículo 184 Ter del Código Penal para el Estado de Baja California⁵⁶, señala que comete el delito de Hostigamiento sexual, el que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas, con motivo del ejercicio de culto religioso o dentro las instalaciones de alguna asociación religiosa u organismo de la sociedad civil, cuyo objeto social consista en prestar auxilio, refugio o tratamiento psicológico o físico a otras personas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá una pena de 2 a 4 años de prisión y de 100 a 150 Unidades de Medida y Actualización.

⁵⁶ Código Penal para el Estado de Baja California.

Si la persona que comete el delito descrito en el párrafo anterior fuere servidor público, docente en alguna institución educativa pública o privada de cualquier nivel, o ministro de culto y utilizase los medios o circunstancias que su función le proporciona para ejecutar el hostigamiento, además se le sancionará con la destitución e inhabilitación por un tiempo igual al de la pena corporal impuesta.

Del mismo modo, el artículo 184 BIS, señala que comete el delito de acoso sexual el que con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo. Al responsable de este delito se le impondrá una penalidad de 6 meses a 1 año de prisión y multa de 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización y solamente será punible el Acoso Sexual, cuando se cause un daño o perjuicio.

Solo se procederá contra la persona acosadora, a petición de la parte ofendida, salvo que se trate de una persona menor de dieciocho años de edad, o aquella que no tiene la capacidad de comprender el hecho o no tenga la capacidad para resistirlo, en cuyo caso, se perseguirá de oficio.

5.5 Caracterización del Hostigamiento y Acoso laboral

Las manifestaciones más reiteradas de violencia en espacios laborales (más no la única); por este motivo se ha regulado de forma específica en los marcos normativos y en la actividad interpretativa de los tribunales.

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

Para efectos del presente protocolo, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en su artículo 8, fracción I, define el Acoso Laboral como:

Actos o comportamientos, en una serie de eventos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima,

salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Por su parte los **Lineamientos para regular el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad aplicables para el personal del Instituto Estatal Electoral de Baja California**, definen el acoso y el hostigamiento laboral de la siguiente manera:

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

Dichos actos o comportamientos **no se enmarcan** dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Hostigamiento laboral. Consiste en actos o comportamientos no deseados, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la dignidad la/as personas la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad,

estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Dichos actos o comportamientos **se enmarcan** dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

ELEMENTOS PARA IDENTIFICAR LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, indica los elementos que han de considerarse para demostrar que existe **Acoso Laboral**.⁵⁷

1. Tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;
2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos;
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral;
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la/el demandante en su escrito inicial;
5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el/la demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales

⁵⁷ SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing, en: <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>

De nueva cuenta, la distinción normativa o legal entre el Acoso y el Hostigamiento laboral radica en que este último se da dentro de una relación de subordinación laboral.

De acuerdo a Leymann, acoso laboral o mobbing significa hostigar, atacar en grupo a una persona. Durante este proceso, una persona o un grupo de personas aplican tácticas de terror psicológico y estigmatización contra otra u otras a las que sistemáticamente les violan sus derechos civiles; las consecuencias son estados de angustia y de estrés, y la expulsión del mercado laboral. El objetivo de este tipo de atracos es destruir las redes de comunicación social de la víctima hasta lograr su aislamiento.

La identificación oportuna de la violencia laboral es esencial para prevenir y atender otras violencias y actos discriminatorios que afectan tanto a mujeres como a hombres. Este tipo de violencia es una causa invisible de la baja productividad, desmotivación e incluso la renuncia.

A continuación, se presentan algunas conductas que están comprendidas dentro de los diferentes elementos vertidos en torno a la caracterización de HASL.

DESCRÉDITO DEL TRABAJO DE LA VÍCTIMA

- Negación para asignarle alguna tarea;
- Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes;
- Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas;
- Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar;
- Mantener a la víctima en una situación de ambigüedad o confusión de roles: no informando determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar cantidad y calidad del trabajo a realizar;
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona;
- Darle tareas muy inferiores a sus competencias;
- Darle tareas muy superiores a sus competencias;
- Demostrar su “incompetencia”;
- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o utilizar ciertas herramientas o equipo.

DESCRÉDITO DE LA VÍCTIMA POR PARTE DE COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO

- Murmurar o calumniar;
- Lanzar rumores sobre ella o él;
- Ridiculizar o reírse de ella o él;
- Intentar que parezca como enferma mental o que se someta a un examen psiquiátrico;
- Burlarse de sus dolencias o minusvalía;
- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla;
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas;
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo o la parodia;
- Reírse de sus orígenes;
- Emitir mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etcétera;
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada;
- De desprecio;
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona;
- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona;
- Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima;
- Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con personas usuarias;
- Negación del saludo;
- Maltratarla verbalmente en público;
- Aislamiento y/o designación a áreas lejanas al resto de sus compañeras y compañeros;
- Restringir el equipo o material necesario para llevar a cabo sus funciones y actividades.

5.5.1 Fases del hostigamiento y acoso laboral

A continuación, se enuncian y describen las fases del hostigamiento y acoso laboral:⁵⁸

⁵⁸ Gobierno de Chile. Acoso laboral o mobbing. Cartilla informativa, Dirección de Trabajo. Chile. 2007

La **primera fase** consiste en aquel incidente que puede originar una situación de acoso, conflicto y convivencia en el lugar del trabajo, los cuáles, si no son resueltos, pueden dar lugar a una futura situación de acoso u hostigamiento.

La **segunda fase**, es aquella en la cual la víctima empieza a recibir ataques psicológicos por parte de la persona responsable de la violencia. En ocasiones los compañeros de la víctima al percatarse de esa situación no suelen dar la real importancia al caso. Estas actitudes generan empoderamiento al responsable de la violencia y prolongación de la situación.

En lo que concierne a la **tercera fase**, se hace presente la intervención de las autoridades de la organización, se advierte de la gravedad del asunto y se establecen medidas de intervención. Por lo contrario, éstas pueden hacer frente al problema o simplemente negar u ocultar el problema. Esto conlleva al incremento de la gravedad del asunto y, sobre todo, el malestar de la persona afectada.

Por último, la **cuarta fase** abarca la persistencia de la situación, en ese momento la víctima es etiquetada como una persona "difícil" o "problemática", o incluso se considera con problemas de salud mental. Como resultado, esta persona podría ser expulsada o puede abandonar su puesto de trabajo.

Es frecuente que la persona servidora pública se vea obligada a pedir la baja laboral ante la incapacidad de continuar realizando las labores habituales, o pida licencias médicas que a la larga van acumulando un estado de incapacidad laboral y facilita el despido.

5.5.2 Grados del hostigamiento y acoso laboral

De acuerdo con Sáez y García izquierdo realizan la siguiente clasificación de los grados de hostigamiento y acoso laboral⁵⁹:

Cuando la persona es capaz de enfrentar los ataques de los cuales es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo, se dice que es el **primer grado** de hostigamiento o acoso. Algunas personas pueden ignorar con facilidad las humillaciones y encarar a sus agresores.

⁵⁹ Sáez M.C., García-Izquierdo M. Violencia psicológica en el trabajo: Mobling. Madrid, 2001

El segundo grado de hostigamiento o ataques acoso es cuando la persona ya no puede evadir los ataques y humillaciones de las que es objeto, con facilidad. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. En esta etapa comienza a presentar síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, y trata de evitar toda situación relacionada con el tema.

En el **tercer grado** de hostigamiento o acoso, se hace prácticamente imposible la reincorporación al trabajo y los daños psicológicos que padece la víctima, por lo que requiere de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas e intentos de suicidio.

5.6 Normalización e invisibilización de la violencia

Existen 2 situaciones que deben tenerse en cuenta para la aplicación del Protocolo, tanto en mecanismos de prevención como en la atención brindada a las víctimas:

Primero. En general, la violencia de tipo sexual, suele realizarse fuera de la vista de otras personas, a los que se les conoce como “actos o delitos de realización oculta”. Ello dificulta la detección y la investigación de los hechos, al no contar con evidencia robusta derivada de la misma, ya que normalmente la persona que lleva a cabo estas conductas espera a que la víctima de esta agresión se encuentre sola, por ende, la declaración de la víctima constituye un indicio fundamental sobre el hecho y esta podrá relacionarse con cualquier otro indicio para integrar en conjunto un indicio circunstancial de valor pleno.

En este sentido, las autoridades encargadas de la sustanciación y resolución de los procedimientos sancionadores laborales, deberán atender a los hechos denunciados y velar por el respeto de los derechos humanos, y en razón de la naturaleza de estos; por lo que en los casos de violencia, discriminación y hostigamiento y acoso, sexual y laboral, las autoridades deberán suplir la deficiencia de la queja, recabar elementos probatorios y, de ser necesarias, dictar las medidas que en derecho sean procedentes.

Asimismo, se considera que respecto de los elementos que pudieran generar un indicio en cuanto a los hechos que pudieran ser constitutivos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, la declaración de la persona denunciante es un indicio

fundamental, ante la dificultad de obtener pruebas por tratarse de hechos de realización oculta cometidos en ausencia de testigos.

Segundo. En ese mismo orden de ideas, se pueden encontrar patrones de violencia o discriminación cuya reiteración constante los ha normalizado a grado tal que no se identifican como tales, por ejemplo: bromas, juegos, comentarios que se generan en espacios laborales.

5.7 Diferencias y similitudes entre el Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral

De las definiciones previamente desarrolladas, es importante rescatar ciertas diferencias y similitudes entre el hostigamiento o acoso laboral y, el hostigamiento o acoso sexual en espacios o con motivo de interacciones laborales en el personal del Instituto:

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

5.8 Factores de riesgo y de protección ante situaciones de hostigamiento o acoso sexual o laboral

Mención aparte merece lo relativo a los mecanismos para prevenir el hostigamiento o el acoso sexual o laboral (HASL), considerando que éstas son manifestaciones

recurrentes de violencia en los espacios laborales; en especial al hostigamiento o acoso sexual que atiende a razones de género de la víctima y de quien violenta.

Sabemos que cualquier persona puede estar expuesta a una situación de hostigamiento o acoso laboral o sexual, pero hay determinados factores individuales, relacionales, culturales o del entorno, que hacen que algunas personas estén más predispuestas que otras a vivir dichas experiencias. Es decir, se debe tomar en cuenta qué sucede en la Institución en la que la situación de HASL tiene lugar, qué pasa con las personas que presencian o atestiguan dichas dinámicas, cómo es la respuesta ante ello, etc. En las instituciones, ante la presencia de un evento HASL, pueden actualizarse uno de los siguientes escenarios:

Las personas pueden llegar a reaccionar de tal manera que evitan que se produzca o siga reproduciendo la situación de HASL o por el contrario.

Pueden tener actitudes o adoptar posturas que favorecen e incluso a validar dicha situación.

Fuente: Elaboración propia

Es sabido que no existe propiamente una forma de predecir los actos de violencia o discriminación en el espacio laboral, pero si existen factores de riesgo que pueden favorecer la incidencia de la violencia en el trabajo.

Dentro de los recursos más útiles para prevenir la violencia y discriminación en los espacios laborales se encuentran las acciones de promoción o armonización de las diferencias. Promover que las relaciones de trabajo sean positivas, incentivando un clima de tolerancia y libertad de actitud, el respeto de la autonomía, de la dignidad y de los derechos humanos de toda persona.

Las acciones de promoción o armonización de las diferencias, en los términos referidos, facilitan la resolución de conflictos y la disminución de la probabilidad de que la violencia se active en el espacio laboral, frenando la problemática de manera asertiva, ética y humana.

El contexto, las condiciones psicosociales y de trabajo, impactan tanto en la ausencia o permanencia de la violencia, así como en la posibilidad de que las personas soliciten ayuda ante algún mecanismo que pueda detener y dar solución a la situación de violencia o discriminación que estén viviendo, por lo que resulta de

suma importancia analizar tanto los factores de protección, como los factores de riesgo de la violencia laboral, que se muestran en la siguiente tabla de forma indicativa y no exhaustiva.

En cuanto a los factores protectores, son éstos los que evitan que dichas conductas se presenten. Conocer estos factores de protección y de riesgo permitirá hacer un trabajo de prevención mediante el cual se puedan abordar los recursos necesarios para generar y mantener espacios laborales libres de violencia y discriminación.



Contar con información: Que el Instituto brinde Información y educación al personal mediante campañas claras y objetivas sobre resolución de conflictos, concientización y políticas para evitar el HASL.

Ruta de atención en casos de violencia laboral: Que el personal cuente con una Guía o Protocolo del Instituto que contenga información clara sobre el origen, desarrollo de la discriminación y violencia en espacios laborales, así como con las consecuencias en la salud social, organizacional y personal de las y los trabajadores; y el marco de prevención, protección y sanción ante dichas situaciones.

Identificación y abordaje de conflictos: Ante conflictos laborales es importante contar con una persona, ya sea otra compañera/o del trabajo, o una persona externa, una organización o un terapeuta que facilite el manejo de conflictos a favor de las partes involucradas cuando sea necesario.

Conciliación: Contar con una tercera persona imparcial experta (conciliadora) que brinde un espacio de conversación, discusión y solución a problemas de naturaleza laboral en un marco de respeto y legalidad. La existencia de grupos de apoyo que se convierten en espacios para compartir experiencias y de

sensibilización incluso mediante la celebración de círculos de diálogo en los que todas y todos tengan oportunidad de participar.

Fuente: Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del INE.

Algunos factores de riesgo están asociados con la forma en la que está organizado el trabajo: asignación de actividades vinculadas con cargas excesivas, conflictos de rol, flujos pobres de información, falta de apoyo o interés por parte de las/os superiores jerárquicos, o la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil, que en ocasiones fuerzan a las personas empleadas a realizar mal su trabajo.

Relaciones de poder

Las relaciones asimétricas de poder entre las personas pueden ser una fuente de violencia en el lugar del trabajo, ya que en ocasiones se hace un mal uso de ese poder, como por ejemplo la prohibición de acceso recursos o capacitaciones, incluyendo la retención injustificada del salario o solicitar algo a cambio de acceder a sus derechos laborales.

Condiciones psicosociales

Ambigüedad de roles, objetivos no definidos y trabajo desorganizado, que con el tiempo generan consecuencias negativas en las relaciones laborales. Liderazgos autoritarios, rígidos en la disciplina, intolerancia y discriminación suelen ser vistos como eficientes para una buena productividad, pero para la persona subordinada resulta un trato indigno y denigrante. La exposición social de la persona que sufre violencia, la ausencia de autonomía en la toma de decisiones, el clima social negativo u hostil en el contexto de una cultura que es omisa al HASL.



**FACTORES
DE RIESGO**

Riesgos derivados del tipo de actividad laboral que se desempeña El empleo temporal, el empleo por medio de agencias, las relaciones ambiguas de trabajo y el empleo a tiempo parcial coloca a la persona en riesgo de violencia verbal y sexual, esto debido a que quedan expuestas al temor de pérdida de trabajo y la falta de protección de una Institución.

Grupos de personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir violencia:

- a) Las mujeres durante su embarazo y el maternaje con o sin complicaciones médicas.
- b) Las mujeres y hombres jóvenes que ocupan posiciones de subordinación.
- c) Las personas con alguna discapacidad.
- d) Las y los trabajadores migrantes en situación irregular.
- e) Las personas que pertenecen a una comunidad indígena o pueblo originario.
- f) Las personas gays, bisexual, transexuales, transgénero, travesti e intersexuales.
- g) Las personas con enfermedades degenerativas, contagiosas o terminales.

Fuente: Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del INE.

Como resultado se presenta la falta de interés, ausencia por fomentar la interacción con sus superiores, la falta de seguridad en las condiciones de trabajo, y la ambigüedad de rol, de tal suerte que cuando no quedan claras las exigencias demandadas a la persona trabajadora, aumenta el desgaste emocional y disminuye el autocuidado.

Es así como se pueden identificar determinados factores de riesgo que potencialmente detonan de manera significativa el desarrollo de conductas de discriminación o HASL, ante las cuales la persona tiene que desarrollar sus propias estrategias de afrontamiento.



**ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO**

Las estrategias de afrontamiento son aquellos recursos psicológicos que la persona pone en marcha para hacer frente a las situaciones estresantes. Cabe señalar que aun cuando no siempre resultan exitosas, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en las personas. En temas de violencia, discriminación o conflictos laborales, las estrategias de afrontamiento que más se ocupan son:

Enfrentamiento evasivo	Describen los deseos y esfuerzos conductuales para escapar o evitar el problema.
Enfrentamiento de Distanciamiento	Describe los esfuerzos cognoscitivos que se hacen para disminuir el significado de la situación que se vive
Enfrenamiento de reevaluación positiva	Describen los esfuerzos para crear un significado positivo de la situación a través de un crecimiento personal.
Enfrentamiento Análisis Cognitivo-reflexivo	Describen situaciones que implican realizar un ejercicio de autorreflexión que ayuda a analizar el problema y a resolverlo
Enfrentamiento de Negación	Describen un acto de cambiar o modificar el significado de la situación angustiante, sin reconocer la amenaza o daño que puede implicar para la persona. Es anular la existencia del problema

Fuente: Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del INE.

Entendiendo los estilos de enfrentamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar el estrés psicológico. En otras palabras, son los

pensamientos y acciones que los individuos usan para enfrentar los encuentros estresantes cotidianos.

5.9 Circunstancias y agravantes en los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral

Sabemos que cualquier persona puede estar expuesta a una situación de hostigamiento o acoso laboral o sexual, pero hay determinados factores individuales, relacionales, culturales o del entorno, que hacen que algunas personas estén más predispuestas que otras a vivir dichas experiencias. Es decir, se debe tomar en cuenta qué sucede en la Institución en la que la situación de HASL tiene lugar, qué pasa con las personas que presencian o atestiguan dichas dinámicas, cómo es la respuesta ante ello, etc.

Algunos agravantes presentados por estudios desarrollados para el Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral de la Secretaría de Turismo de la Administración Pública Federal, resultan muy pertinentes de señalar:

**SON AGRAVANTES EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL Y/O A TOMAR EN CUENTA DURANTE LA INVESTIGACIÓN
Y SANCIÓN LOS SIGUIENTES QUE:**

- El estado psicológico o físico de la persona quejosa esté gravemente deteriorado según acreditación médica;
- El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se produzcan durante un proceso de selección o promoción para un puesto;
- El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se realice por parte de alguna persona adscrita al área de Recursos Humanos, o por un o una integrante del Comité, quienes serán suspendidos/as de su función en éste, hasta resolución del Comité o del Órgano Interno de Control;
- Haya conductas de intimidación demostradas, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos y miembros del Comité;

- La persona acusada de hostigamiento y acoso, sexual y/o laboral haya cometido este tipo de actos en el pasado y por tanto su conducta sea reincidente;
- La persona quejosa por presunto hostigamiento y acoso, sexual y/o laboral, sufra de discapacidad física o mental;
- La queja haya sido interpuesta por más de una persona que sufrió hostigamiento y acoso, sexual y/o laboral de forma simultánea por la o el mismo presunto agresor.

5.10 Personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir HASL

Existen factores de riesgo que potencialmente pueden detonar de manera significativa el desarrollo de conductas de discriminación o HASL, ante las cuales la persona tiene que desarrollar sus propias estrategias de afrontamiento.

Comúnmente las personas que pueden tener mayores riesgos de ser objeto de HASL en los ambientes de trabajo, son las que a continuación se describen:

- a. Las mujeres durante su embarazo y el maternaje con o sin complicaciones médicas;
- b. Las mujeres y hombres jóvenes que ocupan posiciones de subordinación;
- c. Personas con alguna discapacidad;
- d. Las y los trabajadores migrantes en situación irregular;
- e. Personas que pertenecen a una comunidad indígena o pueblo originario;
- f. Personas de la comunidad LGBTTTIQ;
- g. Personas con enfermedades degenerativas, contagiosas o terminales;
- h. Personas adultas mayores.

Es así como se pueden identificar determinados factores de riesgo que potencialmente detonan de manera significativa el desarrollo de conductas de discriminación o HASL, ante las cuales la persona tiene que desarrollar sus propias estrategias de afrontamiento.

Las estrategias de afrontamiento son aquellos recursos psicológicos que la persona pone en marcha para hacer frente a las situaciones estresantes. Cabe señalar que

aun cuando no siempre resultan exitosas, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en las personas.

Entendiendo los estilos de enfrentamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar el estrés psicológico. En otras palabras, son los pensamientos y acciones que los individuos usan para enfrentar los encuentros estresantes cotidianos.

6. DE LA SUSTANCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO, SEXUAL Y LABORAL

A continuación, se presentan elementos que deben ser considerados de manera mínima, para que sea efectiva la implementación de acciones de prevención de la discriminación y violencia.⁶⁰

Un aspecto central de la prevención de las conductas de HASL es el logro de la modificación de creencias, conductas, prácticas y patrones socioculturales que son causa y reproducen prejuicios y funciones estereotipadas en la sociedad, principalmente aquellas vinculadas con las características de identidad de las personas, como el género, la orientación sexual, la identidad racial, la condición de discapacidad; o de contexto como el nivel educativo, el ingreso económico, el lugar de residencia. Lo anterior se puede lograr mediante programas de educación y sensibilización. La atención, sanción y erradicación que pueden ser incorporadas en los planes de trabajo anuales.⁶¹

⁶⁰ 44 GA/UN, "Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women: ensuring due diligence in prevention (14/12)", Resolution adopted by the Human Rights Council, párr. 5, 8, 10-12, 19;"General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, CEDAW", 35 b; AG/ONU, "Acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: prevención de las violaciones y otras formas de violencia sexual y respuesta ante ellas"(23/25), Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, párr. 4, d; CIDH sobre la Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación, <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>, Recomendación 2.

⁶¹ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, art. 5;Convención Belém do Pará, art. 8; GA/UN, "Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women: ensuring due diligence in prevention (14/12) , Resolution adopted by the Human Rights Council ", 7; Recomendación general N° 3 Campañas de educación y divulgación, Comité CEDAW; "General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, CEDAW", 35a, 34b, 37 a,b,c; GA/UN, "Accelerating efforts to eliminate violence against women: preventing and responding to violence against women and girls, including indigenous women and girls (A/HRC/32/L.28/Rev.1), Human Rights Council", 7e; CIDH sobre la Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación, <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>, Recomendaciones para mejorar la aplicación de la debida diligencia para prevenir la violencia contra la mujer

La prevención se refiere al conjunto de acciones, programas, políticas públicas o iniciativas desarrolladas por la institución empleadora, cuyo propósito es evitar que se cometan dichos actos u omisiones, en cualquiera de sus manifestaciones.⁶² Por sus características, cumplir con esta obligación es clave para evitar que las situaciones de violencia y/o discriminación se sigan reproduciendo.⁶³

En este tenor, las medidas de prevención específicas son diversas.

Anteriormente se ha referido que es muy común que las acciones o situaciones de violencia o discriminación se encuentren avaladas (como la violencia pasiva) o se hayan normalizado considerando que es natural que las personas actúen de cierta forma o reaccionen de otra. Ello ha generado que la identificación del problema o la aceptación de la existencia de éste sea uno de los mayores problemas a enfrentar para la prevención y erradicación de la violencia y discriminación laboral.⁶⁴

Se proponen elementos esenciales que ayudarán a caminar en ese sentido:

- a. La socialización del Protocolo con todo el personal del Instituto;
- b. Difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género, en el que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional de no violencia laboral y sexual, que se hará a través de la distribución de infografías, videos, pláticas, capacitaciones y el acercamiento de información por los medios pertinentes; esto con el objetivo de:
 - Influir en el fortalecimiento de una cultura de respeto, igualdad, no discriminación y no violencia en el Instituto Electoral; y,

en Ciudad Juárez e incrementar su seguridad 8; Convención Belem do Pará, art. 8; Recomendación general N° 19 “La violencia contra la mujer”, Comité CEDAW, 24d y t; AG/ONU, “Acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: prevención de las violaciones y otras formas de violencia sexual y respuesta ante ellas” (23/25), Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, párr. 4b y c; CIDH, “Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica”, p. 96; “Declaración de Beijín y Plan de Acción, Cuarta Conferencia de la Mujer”, Septiembre 1995, párr. 125 e.

⁶² Ruta crítica para la atención integral y coordinada para las mujeres víctimas de violencia de género en el estado de San Luis Potosí, pp. 57-60.

⁶³ CIDH sobre la Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación, <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>

⁶⁴ Aportes para la sensibilización sobre la violencia de género a nivel local y comunitario. Asociación Civil Trama.- Lazos para el desarrollo, p. 2.

- Aprovechar los canales de comunicación con la ciudadanía, para enviar mensajes que, de manera clara y con perspectiva de género, promuevan la transformación de los patrones socioculturales y contribuyan a inculcar una cultura del respeto a los derechos humanos de las personas y en particular del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- c.** Concientizar a las personas servidoras públicas sobre la gravedad del hostigamiento y acoso, sexual o laboral, así como de las consecuencias que dichas conductas ocasionan:
- En la víctima: atenta contra su dignidad, propicia un bajo desempeño laboral, provoca conflictos familiares, trastornos físicos y/o psicológicos, entre otros; y,
 - En la persona agresora: pueden ser conductas constitutivas de delitos y/o conductas ilegales sancionadas con prisión, pérdida del empleo e inhabilitación para ocupar cargos públicos, según sea el caso.
- d.** Se debe informar quiénes son las autoridades responsables de resolver las dudas respecto a estos procedimientos de prevención y atención, y los canales por los que pueden acceder a ellas;
- e.** La persona responsable de emitir una resolución deberá emitir un pronunciamiento de “cero-tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- f.** A través de la oficina de Recursos Humanos del Instituto se implementa el procedimiento de conciliación, se identifican e implementan programas de capacitación y grupos de reflexión para mejorar el clima laboral;
- g.** Es importante señalar que, en los casos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, dada la naturaleza de los mismos, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción;
- h.** Otras vías de atención disponibles para el personal, además de los existentes en el Instituto también deben ser dados a conocer, tales como los proporcionados por organismos especializados en la atención de violencia y discriminación, a decir las Comisiones de Derechos Humanos.

Asimismo, deberán informarse las vías judiciales (Civiles, Penales o Laborales) y administrativas que se pueden utilizar de manera alternativa para la investigación y en su caso sanción de éstos.

Las personas que integran el Instituto Electoral, deberán apegarse a las leyes e instrumentos normativos que velan para garantizar un ambiente laboral saludable. También es imperioso que unan esfuerzos para impedir acciones que afecten la dignidad de quienes colaboran en los mismos órganos electorales.

6.1 Evaluaciones e informes periódicos de clima laboral

Las situaciones de violencia y discriminación en el trabajo se configuran a través de la interacción entre las personas, la institución en donde interactúan, la estructura organizacional y el clima laboral, el cual termina por tener un papel muy relevante en el desarrollo de las relaciones interpersonales que se gestan en la institución.

CLIMA LABORAL

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Para poder comprender cuáles son los factores que detonan las situaciones de violencia o discriminación en el ambiente, cuáles dinámicas están normalizadas, cuáles se toleran y cuáles se rechazan para atenderlas o prevenir que se sigan generando, es indispensable analizar el contexto organizacional.⁶⁵

Desde esa perspectiva, la violencia y discriminación pueden encontrar un campo de cultivo propicio cuando en el contexto organizacional se carece de sistemas de apoyo y cohesión, cuando el clima es de competencia e individualismo. Esto mismo sucede cuando dentro de la cultura organizacional están arraigadas prácticas y tratos laborales fuertes, exigentes, inflexibles a variaciones internas, o invisibilizarían de los distintos contextos personales, ya que se favorece el

⁶⁵ Uribe Prado, Jesús Felipe, et. al. (2011). "La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio", en Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 30. Núm. 2., diciembre, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 162.

surgimiento de dinámicas de exclusión, que se convierten en conductas que manifiesta discriminación.⁶⁶

Algunos de los ámbitos a explorarse en estos informes para obtener información básica sobre el clima laboral Identificar desventajas, discriminaciones y obstáculos en el ejercicio de derechos humanos laborales y el acceso a condiciones de trabajo libres de violencia entre mujeres y hombres, que se generen dentro de la institución.

Los patrones de desigualdades entre distintos géneros/sexos deberán revisarse desde las prácticas institucionales como los siguientes:

- Acceso de las mujeres a cargos directivos;
- Protección de derechos de maternidad;
- Acceso a derechos de paternidad;
- División de responsabilidades en las áreas de trabajo;
- Compatibilidad de responsabilidades familiares para hombres y mujeres.

7. ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN ESPACIOS LABORALES

La **atención** se activa cuando la prevención no logró evitar que la conducta violenta o discriminatoria tuviera lugar. Representa una obligación que es importante por sí misma para que la persona víctima pueda acceder a servicios que permitan recuperar su bienestar. En este marco, desde el momento en que las autoridades tienen conocimiento de la existencia de una probable víctima de violencia, el primer mecanismo que tienen que activar es el de atención.⁶⁷ Los servicios nunca deberán estar sujetos a la realización de una denuncia formal de la violencia o discriminación recibida o la activación de cualquier mecanismo de investigación y/o sanción; por esta razón, no necesariamente se dará inicio a un procedimiento administrativo, ministerial o judicial.

De esta manera, la atención puede ser autónoma, es decir que no dependa de ningún procedimiento legal, puede ser previa al inicio de cualquier procedimiento, o

⁶⁶ “Violencia laboral en el trabajo y sus manifestaciones”. Observatorio Permanente de riesgos psicosociales, p. 31.

⁶⁷ AG/ONU 23/25. “Acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: prevención de las violaciones y otras formas de violencia sexual y respuesta ante ellas”. Consejo de Derechos Humanos. 23 periodo de sesiones, p.4

en última instancia, también se puede dar como resultado éste, cuando las autoridades de justicia o administrativas así lo consideren.

La atención implica la disposición de servicios de apoyo legal, psicológico, administrativo y social que respondan a sus necesidades inmediatas; así como cualquiera que permita prevenir y protegerles frente al daño presente o futuro, como consecuencia de dicha violencia.⁶⁸

7.1. Actitudes y habilidades necesarias en el procedimiento de atención en casos de hostigamiento y acoso, sexual y laboral

El hostigamiento y acoso, sexual y laboral afectan negativamente a la persona que lo sufre, quien puede presentar una serie de afectaciones psicológicas, físicas y sociales. Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas pueden desarrollar el trastorno del estrés postraumático (más común en casos de violencia sexual severa), ansiedad, rechazo al trabajo y depresión.

A menudo se desarrollan síntomas somáticos y enfermedades fruto del estrés, por lo que suelen sentirse menos valoradas que el resto del equipo de trabajo.

Además, la vivencia puede generar un estado de inhabilidad aprendida en la que la persona se ve debilitada y con la firme creencia de que "nada de lo que haga alterará sus circunstancias".

En el caso específico del hostigamiento y acoso sexual pueden conjuntamente surgir sentimientos de vergüenza y de culpa, ligados a la legitimación de las conductas realizadas por la persona agresora, principalmente aquellas que tienen un mayor grado de aceptabilidad social.

De esta manera, la persona que acude a solicitar ayuda u orientación para presentar una queja o denuncia, tiene un conjunto de necesidades psicológicas que se tienen que tomar en cuenta a lo largo del proceso de atención. La víctima necesita ser escuchada, comprendida, aceptada y tener la certeza de que se le cree.

Requiere ser atendida con respeto, sin sentirse juzgada ni culpabilizada y de acuerdo al momento emocional en el que se encuentra, esto es, si siente miedo por perder su trabajo necesita saber qué puede pasar respecto de su situación laboral,

⁶⁸ GA/UN, 32/19 "Accelerating efforts to eliminate violence against women: preventing and responding to violence against women and girls, including indigenous women and girls". Human Rights Council. 32 session, p. 4.

si siente vergüenza requiere saber que no es culpable y que se rechaza en la Institución el tipo de conductas que ha vivido.

Finalmente, precisa sentirse acompañada, apoyada y en confianza para llevar a cabo una investigación completa y justa, y al mismo tiempo requiere sentirse respetada en el proceso personal.

De esta manera, el personal especializado para poder dar respuesta a las necesidades psicológicas de la víctima requiere contar con un conjunto de actitudes que están asociadas a ciertas habilidades básicas.

7.2. Principios en la atención a víctimas de hostigamiento y acoso, sexual o laboral.

El personal del Instituto que brindará la orientación, atención y acompañamiento a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá actuar conforme a los siguientes principios:

- **Atención integral y especializada**

Las víctimas deben recibir una atención integral, de carácter, psicológica y médica. A su vez, la atención debe ser especializada, bajo el principio *pro persona*, con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos.

- **Confidencialidad y privacidad**

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

Las y los funcionarios involucrados en los procesos están obligados a resguardar la información o documentación que obre en su poder con el objeto de no revictimizar o exponer a la víctima a una situación de mayor vulnerabilidad.

- **No revictimización**

Se debe partir, siempre, del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que le sea posible, al recaer la carga de la prueba en la autoridad instructora.

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

- **Respeto a la decisión y dignidad de la víctima**

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

- **Veracidad y transparencia**

La información que reciba la víctima debe ser verídica y transparente sobre la viabilidad de los procesos legales, además clara y de fácil comprensión.

No deben generar falsas expectativas a la víctima respecto de los alcances de la atención que se le proporcione.

- **No discriminación**

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

7.3. Guía básica para brindar contención emocional a víctimas en estado de crisis.

La contención emocional es poder ayudar a la víctima a sentirse nuevamente tranquila y con confianza en sus propias capacidades para continuar la vida, respetando su propio ritmo y espacio.

El objetivo de la contención es brindar la orientación necesaria para que la víctima pueda organizar sus ideas sobre la situación que está viviendo y clarifique las acciones a seguir en el corto plazo.⁶⁹ Para brindar la contención emocional se requiere desplegar las actitudes básicas planteadas en este protocolo: **aceptación, empatía, contacto y calidez.**

⁶⁹ FERRÁN Lorente. Asistencia psicológica a víctimas. Psicología para bomberos y profesionales de las Emergencias, Madrid: Arán. 2008

Además, se requiere garantizar la confidencialidad y contar con una red de servicios y recursos comunitarios para que en caso de necesitarse se pueda canalizar a la víctima.

Se debe tomar en cuenta que ante la angustia que provoca ver a la otra persona en crisis, las personas responsables de la atención suelen tener acciones o actitudes que lejos de ayudar, obstaculizan la ayuda si es que no se encuentran debidamente capacitadas.

Claves básicas para brindar contención

El orientar y atender adecuadamente a la víctima es fundamental para salvaguardar su integridad y su bienestar; por lo tanto, el personal del Instituto especializado para atender los asuntos de hostigamiento y acoso, sexual y laboral, deberá tomar las siguientes medidas:⁷⁰

Identificarse y comunicar el objetivo de la función del personal especializado.

Que la víctima conozca a la persona que le brinda la atención y su interés por brindarle ayuda.

El personal especializado deberá utilizar frases de forma como:

- a) "Estamos para ayudarle, usted no está sola o solo";
- b) "Confíe en nosotros, le podemos ayudar", y
- c) "Su seguridad es muy importante"

Realizar contacto psicológico. Implica entrar en "sintonía" con los sentimientos y necesidades de la persona durante su crisis, por lo que se requiere escuchar cómo visualiza ella la situación. Se le invita a hablar sobre los hechos y a que exprese sus emociones, la tarea de quien orienta es reconocer los sentimientos de la víctima y responder de manera tranquila y empática.

Para este objetivo pueden ayudar frases como:

- a) "Dígame, le escucho, estoy aquí para ayudarle";
- b) "Si, la o lo comprendo bien, creo entender que siente...", y

⁷⁰ Basado en el Modelo de Primeros Auxilios Psicológicos de Slaikeu. (1984): Intervención en crisis. Manual para práctica e investigación. El Manual Moderno: México.

c) "No se avergüence por llorar, es una situación difícil y es comprensible que se sienta así".

Cuando las personas en crisis se sienten escuchadas, aceptadas y ven aprobados sus sentimientos de ira, temor o tristeza, conduce a una disminución de la intensidad emocional y posibilita reorientar la energía hacia la solución del problema.

Analizar las dimensiones del problema en tres momentos. Indagar qué sucedió:

- a) Antes del evento de violencia;
- b) Durante el evento (qué sucedió, cómo se siente, qué piensa, qué puede hacer), tratando de identificar tanto las fortalezas como la existencia de personas que pueden apoyarla y las debilidades como el que no cuente con pruebas sólidas, y
- c) Indagar sobre el futuro riesgo (por ejemplo, una nueva agresión o la inminencia de represalias laborales) y prepararse para soluciones inmediatas; se comienza con conflictos que requieren solución inmediata.

La función es ayudar a la persona a priorizar los problemas, ya que la crisis coloca a las personas en un estado de confusión queriendo resolver todos los problemas a la vez, motivo por el cual se siente abrumada, en este caso pueden ser de utilidad frases como:

- a) "De todas estas dificultades que me platica, ¿cuál considera que sería más importante resolver primero?";
- b) "¿Cuál o cuáles serían de mayor urgencia?", y
- c) "Todos esos problemas son importantes ¿cuál podría dejar para atender después?"

Sondear posibles soluciones. Identificar un rango de soluciones alternativas para las necesidades inmediatas, así como para las que puedan esperar para después.

La función de quien orienta es indagar por pasos, primero saber qué se ha intentado, para después apoyarla en que encuentre alternativas. Se deben analizar los pros y los contras de cada solución y analizarlos de acuerdo a las prioridades existentes.

Iniciar pasos concretos. Consiste en ayudar a la víctima a ejecutar alguna acción concreta. El objetivo es pequeño, no es más que dar el paso inmediato (por pequeño

que parezca), como agendar la siguiente cita, elaborar una lista de las posibles pruebas con que cuenta la víctima, etc.

Verificar el progreso. El objetivo consiste en completar el circuito de retroalimentación, implica verificar si la solución inmediata fue apropiada o no, mediante una llamada o una cita posterior. En caso de que la solución definida no haya tenido el efecto esperado se deberán analizar nuevamente las dimensiones del problema para reiniciar todo el circuito.

7.4. ¿Qué puede hacer de forma inmediata una víctima de violencia y/o discriminación?

El silencio puede ser el peor enemigo para erradicar la violencia y/o discriminación. Sus efectos pueden ser contrarios y permitir que lejos de disminuir, aumenten. A continuación, se presentan sugerencias básicas para las víctimas de estos hechos:

<p style="text-align: center;">RECABAR PRUEBAS</p>	<p>Si las hay y si le es posible, sin colocarse en mayor riesgo, busque personas testigos; asimismo, se sugiere que resguarde cualquier otra evidencia que usted considere relevante.</p> <p>La falta de pruebas aportadas por las personas denunciantes no es causal para no llevar a cabo una investigación y en su caso dictar una sanción.</p>
<p style="text-align: center;">COMUNICARSE CON SU SUPERIOR</p>	<p>En caso de que las conductas sigan, puede presentar su queja por los canales oficiales o hacer de conocimiento a la persona que es su superior la situación, explicando todo lo que ha pasado y mostrando o relatando las respectivas pruebas, si cuenta con ellas.</p>
<p style="text-align: center;">BUSCAR A LA AUTORIDAD ENCARGADA DE ATENDER LOS CASOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si lo desea busque a la autoridad encargada de conocer esos casos en el Instituto, para que le orienten sobre los mecanismos correspondientes. • Buscar información es particularmente relevante en casos de hostigamiento o acoso sexual.

<p>SOLICITAR APOYO A TRAVÉS DEL BUZÓN</p>	<p>buzon.quejasodenuncias@ieebc.mx</p>
--	---

Se recomienda que, durante todo el proceso, cualquiera que tenga lugar, se cuente con un apoyo.

Esta persona puede ser designada por el mismo Instituto, o bien, alguien en quien la persona víctima confíe, como una compañera o compañero, amiga o amigo, o alguien de la familia. Esta persona le puede aconsejar y acompañar en el proceso de solución.

También puede solicitar apoyo a través del buzón: buzon.quejasodenuncias@ieebc.mx

7.5 ¿Qué puede hacer de forma inmediata una o un jefe, o una persona observadora (testigo) ante una situación de violencia y/o discriminación?

Las personas que atestiguan situaciones de violencia o discriminación o son informadas sobre éstas, también juegan un rol dentro de las dinámicas de atención. Es importante que tomen un papel activo tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

<p>OFREZCA APOYO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acercarse respetuosamente a la persona que sufrió la violencia o discriminación para preguntarle si requiere algún tipo de apoyo. En todo momento deberá respetar la decisión de la persona.
<p>HAGA DE CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS A LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Busque apoyo de su superior jerárquico y de las autoridades competentes para atender estos casos en el Instituto.

	<ul style="list-style-type: none"> • Haga de conocimiento los hechos a la autoridad competente. • Si la situación involucra violencia grave o amenazas, busque de inmediato apoyo del personal de seguridad.
<p>INFÓRMESE SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Infórmese de los procedimientos estándar para la atención a casos de violencia en su institución y colabore con el trabajo de los órganos responsables en caso de que usted sea testigo de un caso o lidere un equipo en el cual se dé esta situación.
<p>TRABAJE CON SU EQUIPO PARA SANEAR EL CLIMA LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si hubo una denuncia en su equipo, trabaje activamente para restaurar la confianza en el ambiente y un clima laboral positivo.

7.6. ¿Qué hacer si a usted se le señala como la persona responsable de ejercer violencia y/o discriminación?

En muchas ocasiones la agresión (violencia o discriminación) que se ejerce contra otra persona no se identifica como tal, por tanto, es importante tomar en cuenta las siguientes recomendaciones para la persona que cometió la agresión:

<p>SER RECEPTIVO / A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escuche y sea receptivo (a) cuando una persona le informe que su conducta fue ofensiva o violenta. Considérela una oportunidad de aclarar la situación con la persona y evitar que ello sea más grave. • Para tener mayor empatía, busque entender que, desde la perspectiva de la parte ofendida, la conducta de usted pudo ser ofensiva y está intentando resolver la situación.
---------------------------------	---

**BUSCAR
APOYO DE
SUPERIOR O
AUTORIDAD
COMPETENTE**

- En caso de que la resolución no sea posible directamente con la persona ofendida, acuda a un superior jerárquico o busque apoyo de las autoridades competentes para resolver este tipo de casos en el Instituto.
- Intente resolver la situación antes de que escale a un problema mayor y a través de procesos informales de solución, en virtud de que son más sencillos, accesibles y rápidos para las y los integrantes de una institución. Sin embargo, tome en cuenta que la parte ofendida puede estar dañada y debe ser sensible ante las formas de resolverlo.

7.7 Lo que DEBE EVITAR la autoridad competente o la o el superior jerárquico que conoce de un caso de discriminación y/o violencia

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

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

La repetición constante de los hechos también puede implicar una revictimización, por tanto, es importante que los detalles de lo sucedido sean escuchados y documentados por el área encargada de la fase preliminar, en el formato de expediente único. Esta información servirá de base para la continuación del

procedimiento. Solamente en caso de que exista información adicional que no haya sido recopilada en un inicio y resulte necesaria para el procedimiento, la persona afectada volverá a ser entrevistada únicamente para efectos de profundizar en esa información.

La atención integral no es un procedimiento que busque juzgar el acto o decidir si existió responsabilidad de alguna autoridad, por lo que en ningún momento podrán emitir un juicio sobre el acontecimiento.

7.8 Acciones de atención a las posibles víctimas de discriminación y violencia

La atención debe activarse frente a cualquier hecho de discriminación o violencia. La atención implica una serie de procesos integrales dirigidos a los daños o efectos que la conducta tiene o tuvo sobre la persona agredida, así como en relación con la persona agresora.

El Instituto a través de la Oficina de Recursos Humanos, orientará a las personas presuntamente agraviadas, quejas o denunciantes sobre las vías legales y autoridades competentes para el trámite en la atención de casos HASL y de conflictos laborales.

Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos proporcionará la asesoría general de acuerdo con la información recabada, respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o en su caso, de la conducta infractora, así como canalizar a la persona agraviada a la Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación, a efecto de que se le brinde atención psicológica, en los casos que así se requiera, debiendo dejar constancia de las actuaciones correspondientes.

La atención a las posibles víctimas de violencia o discriminación del Instituto contará con las siguientes etapas:

- a. Fase Preliminar (Recursos Humanos);
- b. Procedimiento de Conciliación (Recursos Humanos);
- c. Procedimiento Sancionador (Coordinación Jurídica); y
- d. Recurso de Inconformidad (Secretaría Ejecutiva o Junta General).

1. Fase Preliminar (Recursos Humanos). Tiene por objeto brindar orientación y atención inicial a las personas presuntamente agraviadas, quejas y denunciantes respecto a conductas de hostigamiento y acoso, laboral y/o sexual, está integrada por las etapas siguientes:

- a. Primer contacto;
- b. Orientación;
- c. Entrevista y/o reunión con las personas presuntamente agraviadas y presuntamente responsables.

2. Procedimiento de Conciliación (Recursos Humanos). Es un mecanismo de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por la persona conciliadora, procuran un acuerdo y se obligan a hacer cesar las conductas que dieron origen al conflicto. Las etapas de la conciliación de conflictos laborales son las siguientes:

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

3. Procedimiento Sancionador (Coordinación Jurídica). Es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades. Las etapas que integran el procedimiento sancionador son las siguientes:

- a. Instrucción; y
- b. Resolución.

4. Recurso de Inconformidad (Secretaría Ejecutiva o Junta General). Es el medio de defensa que puede interponer el personal del Instituto, para controvertir los acuerdos emitidos por la autoridad instructora y las resoluciones emitidas por la

resolutoria, que tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Las etapas que integran el Recurso de Inconformidad son las siguientes:

- a. Presentación del Recurso;
- b. Acuerdo de Admisión, Desechamiento o No interposición;
- c. En su caso, admisión y desahogo de pruebas;
- d. Resolución.

En el desarrollo de la fase preliminar se deberán garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas agraviadas, sin discriminación alguna, directa ni indirecta, mediante políticas, medidas, facilidades y apoyo que les permita el pleno reconocimiento y goce de los derechos humanos que son inherentes, así como con respeto a las garantías de debido proceso para las partes.

7.8.1 Etapas del primer contacto

Esta etapa tiene por objeto establecer la comunicación inicial entre la autoridad de primer contacto y la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante, con la finalidad de brindar asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de conflictos laborales y de asuntos de Hostigamiento y Acoso, Sexual o Laboral; así como dar atención psicológica con personal especializado para esos efectos.

1. Cuando una queja o denuncia sea recibida por una persona funcionaria, autoridad o área distinta a Recursos Humanos, se deberá canalizar de manera inmediata a la persona quejosa o denunciante a la autoridad de primer contacto, a efecto de que ésta brinde la asesoría correspondiente.
2. La etapa de primer contacto deberá dar inicio con alguna de las siguientes diligencias. A partir del momento en que el asunto se haga del conocimiento de la autoridad de primer contacto (Recursos Humanos) por un área u órgano del Instituto, que tuvo conocimiento en primera instancia de la queja.

Puede hacer de conocimiento los hechos que motivaron la denuncia o queja vía presencial, por escrito, correo electrónico, telefónicamente o cualquier otra.

3. La autoridad deberá establecer comunicación con la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción o turno de la queja o denuncia. El establecimiento del primer contacto dará lugar a la orientación. En caso de no lograr el primer contacto con la persona denunciante o agraviada, la autoridad procederá a formar un expediente y se ordenará su archivo, hasta en tanto se logre el acercamiento.

4. De las gestiones que se lleven a cabo para el establecimiento de la comunicación, la autoridad de primer contacto deberá elaborar un Acta de la Diligencia a efecto de dejar constancia en el Expediente Único, en la cual señalaran los elementos de que disponga, a fin de dejar constancia de la solicitud de orientación realizada y dar cuenta de los términos generales de la comunicación, o bien, de no lograrse la misma, indicar las razones de dicha imposibilidad.

7.8.2 Etapa de orientación

Esta etapa tiene por objeto brindar la orientación necesaria a la parte presuntamente agraviada, quejosa o denunciante sobre el trámite para la atención y tratamiento de las conductas probablemente infractoras.

El área de atención y orientación (Recursos Humanos), proporcionará la asesoría general de acuerdo con la información recabada, respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o en su caso, la conducta infractora, así como canalizar a la persona agraviada a la Unidad de Igualdad, a efecto de que se le brinde atención psicológica, en los casos que así se requiera, debiendo dejar constancia de las actuaciones correspondientes.

7.8.3 Entrevista

La entrevista es por excelencia uno de los mejores instrumentos para la recolección de datos, en donde a diferencia de la conversación se tiene un objetivo prefijado y

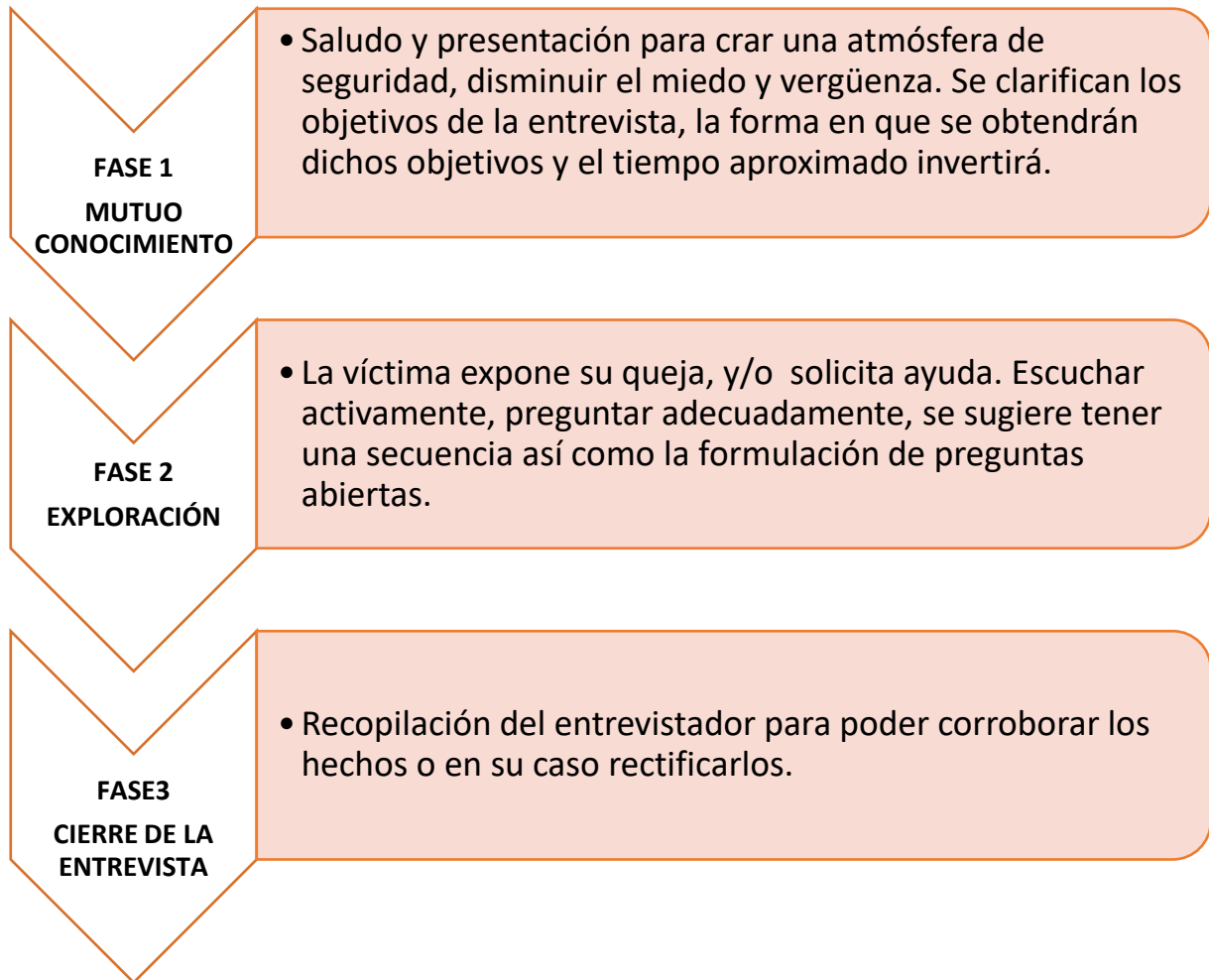
los roles se asumen en un carácter de investigador frente al entrevistado que funge como fuente documental viva de un acontecimiento.

Esta etapa tiene por objeto realizar una reunión con las personas involucradas directamente en una diferencia laboral o suceso materia de la queja, para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras. Dicha reunión se deberá llevar a cabo dentro de los cinco días hábiles siguientes al establecimiento de la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada.

La Oficina de Recursos Humanos de este Instituto Electoral, estará encargada de llevar a cabo las entrevistas, las mismas se deberán realizarse preferentemente de manera presencial, y cuando a juicio de la autoridad se advierta una situación de tal gravedad que por su naturaleza amerite una atención urgente que ponga en riesgo la integridad o los derechos de la persona agraviada, quejosa o denunciante, la entrevista podrá realizarse por medios remotos de comunicación electrónica en los que se pueda apreciar en tiempo real el estado físico de la persona, previo consentimiento de la persona agraviada, quejosa o denunciante

En caso de que se estime pertinente, se otorgará atención psicológica a la persona presuntamente agraviada, con personal especializado al efecto, ya sea de manera presencial o a través de la implementación de herramientas tecnológicas.

Durante la entrevista la atención personalizada a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se desarrollará de la siguiente manera:



7.8.4 Acciones posteriores a la entrevista

Concluida la etapa de entrevista, la autoridad de primer contacto al informar a la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante sobre la posibilidad de llevar a cabo un procedimiento de conciliación -cuándo sea aplicable- o bien, cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de una conducta probablemente infractora tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora, para dar lugar al inicio de la investigación y, en su caso, al procedimiento sancionador.

Tratándose de conductas que pudieran constituir infracciones en materia de HASL, en caso de ser identificados como necesarios, se realizarán peritajes en materia

psicológica por el personal especializado de la Unidad de Igualdad y de con contar con dicho personal, la Unidad de Igualdad referenciará a la presunta víctima a una Institución que cuente con personal especializado, para la debida documentación de las afectaciones provocadas por las probables conductas infractoras y, en su caso, deberán ser anexadas a la denuncia al momento de ser remitida al área encargada de realizar las diligencias de investigación

Asimismo, se evaluará y propondrá a la Coordinación Jurídica de este Instituto, con apoyo de la Unidad de Igualdad, la pertinencia de implementar las medidas cautelares que resulten más convenientes, a efecto de salvaguardar la integridad de la persona presuntamente agraviada

También, se solicitará el consentimiento para el manejo de datos personales sensibles brindados por la persona presuntamente agraviada, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de HASL dentro del Instituto.

En caso de formalizar la queja o denuncia, la autoridad instructora, a los resultados arrojados con los datos asentados en el expediente único (artículo 31 de los Lineamientos), procederá a realizar las investigaciones pertinentes, a fin de estar en posibilidad de determinar o no el inicio del Procedimiento Sancionador.

7.8.5 Atención psicológica a las víctimas.

Dentro de la etapa de orientación, el Instituto a través de la oficina de Recursos Humanos, brindará orientación a las víctimas y en los casos donde se considere la necesidad de que la víctima reciba atención psicológica inmediata, se canalizará a la Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación efecto de que ésta le brinde la atención correspondiente.

La atención psicológica se brindará a cualquier persona que haya sido víctima de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, cualquier tipo de violencia o discriminación dentro del Instituto, de manera directa, a través del personal de la Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación quien canalizará o referenciará a la víctima a una institución o dependencia especializada en materia de tratamiento y atención psicológica.

El personal de la Unidad de Igualdad Sustantiva, deberá recibir a la víctima con un trato cálido y sin discriminación por motivos de 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; además, se deberá atender a la víctima de forma inmediata sin dilación alguna.

El proceso de atención iniciará con la escucha activa y respetuosa de la persona que demanda el servicio, sin interrumpir y sin emitir juicios de valor; sin utilizar un lenguaje técnico, sino que, de manera clara, sencilla y empática, el personal capacitado deberá orientar y explicar a la víctima las posibles alternativas frente a su problemática, procurando durante su servicio, cubrir los siguientes aspectos:

- a) **Empatía.** Consiste en comprender las experiencias y sentimientos de otra persona desde su propia perspectiva y comunicarle este entendimiento; requiere de respeto y autenticidad para establecer armonía, confianza y apertura en el proceso de comunicación;
- b) **Contención emocional.** Identificar las expresiones emocionales de la usuaria ante las situaciones que plantea, modular el tono de voz para acompañar sus sentimientos y utilizar un conjunto de técnicas, tanto para validar sus emociones, como para promover su expresión y canalización;
- c) **Escucha activa.** Es el orientarse a escuchar más allá de las palabras, atender con el oído todos aquellos sonidos que conformen el contexto de la orientación; tono en que se expresan las palabras, velocidad, silencios, ritmos, las palabras elegidas para expresar algún sentimiento. Así como, realizar preguntas específicas y pertinentes para aclarar, informar, confrontar, reformular, involucrarse activamente en el diálogo con la víctima;

Asimismo, la Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación realizara las gestiones necesarias para que la víctima sea atendida por un institución o dependencia con personal especializado en atención psicológica, por lo que su papel será de referenciarla a dicha institución o dependencia y asegurarse de que le sea brindada a la víctima la asistencia psicológica requerida.

Por lo que, se deberá garantizar un espacio de atención adecuado, en el que las víctimas se sientan reconfortadas y seguras de proporcionar información sensible en relación a la problemática enfrentada, permitiéndole al personal especializado identificar con mayor precisión la problemática, clarificar las necesidades y recabar los datos necesarios para canalizar a la víctima a la institución o dependencia especializada.

Para dar inicio al proceso de canalización o referenciación, el personal adscrito a la Unidad de Igualdad sustantiva y No Discriminación, deberá recabar los datos generales de la víctima y la información básica, levantando para ello un acta la cual deberá contener cuando menos lo siguientes elementos:

- a) Nombre completo y área de adscripción de la víctima;
- b) Fecha y hora de recepción de la víctima;
- c) Problemática, conducta o motivo que originó la necesidad de la asistencia especializada;
- d) Institución o dependencia a la que será canalizada la víctima para efecto de que le sea brindada la atención psicológica especializada, y
- e) Nombre y firma de la persona que atendió a la víctima.

La Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación se acotará en un primer momento al llenado de los rubros del documento referido, para posteriormente, dar prioridad a la remisión de la víctima a la institución o dependencia especializada en el tipo de violencia o problemática de que se trate, realizando las gestiones necesarias y activando todas las redes de apoyo necesarias para cubrir la solicitud.

La Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación contará con un catálogo con las vías de comunicación, enlace y colaboración con las diversas instituciones y dependencias especializadas en materia de atención psicológica, a las cuales podrán ser canalizadas las víctimas en los casos que se requiera.

Una vez realizadas las gestiones necesarias, se procederá a la canalización de la víctima a la Institución correspondiente, para efecto de su atención y/o detección de otro tipo de necesidades acordes a esa disciplina y proceder al registro y tratamiento adecuado de la víctima.

Posterior a la canalización de la víctima a la institución o dependencia especializada en brindar tratamiento psicológico, se deberá llevar a cabo el monitoreo del progreso

de dicha atención. Ello, por medio del establecimiento de comunicaciones vía oficio, por medios electrónicos, o el medio de comunicación pactado de manera previa con la institución o dependencia correspondiente para tales efectos.

La Unidad de Igualdad Sustantiva y No Discriminación deberá elaborar o solicitar un reporte o informe de seguimiento del caso, en el que se deberá impactar la situación en la que se encuentra la víctima, así como las medidas psicológicas tomadas por la institución o dependencia especializada en materia psicológica.

En el caso de que la víctima no desee recibir la asistencia psicológica por parte de la institución o dependencia especializada para ello, deberá levantarse un acta en la cual se deberá establecer cuando menos lo siguiente:

- a) Nombre completo y área de adscripción de la víctima,
- b) Fecha y hora de recepción de la víctima;
- c) Motivo por el cual la víctima no desea recibir la asistencia especializada, y de no manifestar motivo alguno, deberá asentarse en esos términos, y
- d) Nombre y firma de la persona que recibió y atendió a la víctima.

7.9 Procedimiento de Conciliación

El procedimiento de conciliación es aplicable en cualquier tipo de conflicto laboral, del personal del Instituto Estatal Electoral.

La implementación del procedimiento de conciliación del personal contratado bajo el régimen de honorarios o bajo la modalidad de prestadores de servicio, al sujetarse al procedimiento de conciliación no se le reconocerá derecho laboral alguno o modificación de su relación jurídica con el Instituto.

Previo al inicio del Procedimiento Sancionador se privilegiará que la solución de conflictos se resuelva a través de este procedimiento, siempre que no se contravenga alguna disposición aplicable, el interés superior del Instituto o de los principios que se deben observar en su actuación.

Es importante destacar que, en el artículo 35 de los Lineamientos se señalan las excepciones al procedimiento de conciliación, entre las que se encuentran aquellas que por su naturaleza se encuadren en las definiciones de hostigamiento y/o acoso sexual establecidas en dichos Lineamientos.

Ahora bien, para determinar la viabilidad de la implementación del procedimiento de conciliación en los casos de hostigamiento y acoso laboral bastará con que exista voluntad de la persona agraviada y de la probable persona infractora para someterse al mismo.

La persona agraviada podrá desistirse en cualquier momento y hasta antes de la celebración del acta en que consten los acuerdos que dan solución al conflicto, del procedimiento de conciliación, si así conviene a sus intereses.

La autoridad encargada de dirigir el procedimiento de conciliación será designada por la autoridad conciliadora del Instituto (Recursos Humanos) y responsable de coordinar, implementar y desahogar todas las actividades relativas y derivadas del proceso de conciliación.

7.9.1 Sustanciación del Procedimiento de Conciliación

Para dar inicio al procedimiento de conciliación bastará con que así lo soliciten las partes, ya sea por escrito o de manera verbal a la autoridad conciliadora, de forma individual o conjunta, o bien a propuesta de la persona titular del área de adscripción.

En caso de que a juicio de la autoridad conciliadora el conflicto no pueda ser objeto del procedimiento de conciliación, deberá rechazar la solicitud en los siguientes tres días hábiles, fundando y motivando su determinación y notificándola a las partes.

Si es procedente la admisión de la solicitud, la autoridad conciliadora, a través de la persona conciliadora tramitará el procedimiento, convocando a las partes a la primera reunión de conciliación, por lo menos con tres días de anticipación a la fecha en que se vaya a celebrar.

El desahogo de la reunión de conciliación se llevará a cabo en términos de lo señalado en el artículo 43 de los Lineamientos.

En el supuesto de un incumplimiento al acuerdo de voluntades por las partes, se deberán informar a la autoridad conciliadora por escrito, sin tener que ser exhaustivas o precisas, permitan conocer el motivo en que se sustentan.

La autoridad conciliadora requerirá a la parte que ha sido señalada en posible incumplimiento, para que, en el término de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho corresponda. Una vez transcurrido el término o desahogada la vista, de no considerarse satisfecha la pretensión con la manifestación de su contraparte, quedarán a salvo los derechos de las partes para promover la queja o denuncia respectiva.

7.10 Procedimiento Sancionador

El Procedimiento Sancionador, es aplicable al personal del Instituto, que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas, en términos de lo previsto en el artículo 46 de los Lineamientos.

1. Las actuaciones previas al procedimiento sancionador se iniciarán, a juicio de la autoridad instructora, cuando tenga conocimiento formal por cualquier medio de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que permitan determinar en su caso, su inicio.
 - a) Solicitar información o documentación a la persona quejosa o denunciante, a la persona probable infractora o a cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia. La Coordinación Jurídica otorgará un plazo de hasta cinco días hábiles para su cumplimiento; en caso de incumplimiento injustificado del requerimiento, se podrá formular nuevo requerimiento haciendo de su conocimiento sus deberes contenidos en el artículo 50 de los Lineamientos y de las faltas en que incurre el personal del Instituto por la falta de cumplimiento a las obligaciones previstas en dicho ordenamiento;
 - b) Solicitar a la parte quejosa, denunciante o agraviada aclare los hechos por ellos expresados, cuando a juicio de la autoridad sea

necesario para robustecer la investigación correspondiente, o en su caso, para tener elementos que soporten la determinación del inicio o no del Procedimiento Sancionador;

- c)** Solicitar la comparecencia de la persona quejosa o denunciante, la persona probable infractora o cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia, y
 - d)** Realizar visitas en las áreas de trabajo relacionadas con la queja o denuncia, sin mediar comunicación previa del día y hora de la misma, sin embargo, se hará del conocimiento de la persona titular del área correspondiente que, en virtud de una investigación en curso se acudirá en días próximos a recabar medios de prueba a sus instalaciones, como parte de las facultades de investigación que detenta la autoridad instructora.
- 2.** Estas diligencias previas no podrán exceder en su trámite y desahogo más de seis meses a partir de que se tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora, en orden a lo establecido en el artículo 59 de los Lineamientos. En el desarrollo del trámite de la queja o denuncia, las autoridades competentes y las personas sujetos obligados involucrados deberán guardar la confidencialidad respecto de los aspectos que compone cualquiera de las etapas de los procedimientos de conciliación y sancionador.
- 3.** Si con motivo de la investigación a que se refiere este artículo, la Coordinación Jurídica estima que existen elementos suficientes para presumir conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa, en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California y demás ordenamientos aplicables, lo hará del conocimiento al Órgano Interno de Control del Instituto, para los efectos legales a que haya lugar.
- 4.** La entrega de la información o documentación requerida se dará por cumplida en tiempo, cuando conste fecha cierta de la recepción del escrito o del correo electrónico que contenga la información respectiva. En

cualquier caso y con independencia de la remisión de la información a través de herramientas tecnológicas o por medios remotos de comunicación electrónica, el original de la documentación deberá remitirse a la brevedad a la autoridad instructora (Coordinación Jurídica), para que valore su cumplimiento, en términos de la oportunidad y el debido desahogo del requerimiento.

5. En caso de incumplimiento injustificado del requerimiento, se podrá solicitar el apoyo de la persona que funja como superior jerárquico, a efecto de garantizar la debida diligencia de su desahogo.

7.11 Medidas cautelares y medidas de protección

1. Las medidas cautelares tienen por finalidad conservar de manera provisional, la materia del procedimiento y evitar daños irreparables respecto de los hechos denunciados.

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

3. Las medidas de protección tienen por objeto salvaguardar la integridad y la seguridad de la persona en situación de vulnerabilidad, para garantizar espacios laborales libres de violencia dentro del Instituto.

Se pueden presentar tres niveles de riesgo:

Sin riesgo evidente. Se identifica como el supuesto en el que, las víctimas están viviendo una situación de violencia leve que no pone en riesgo su vida, su integridad física y/o emocional ni se compromete su estancia laboral, no obstante, no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia.

Presencia de riesgo. En esta hipótesis se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica, asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida (laboral o sexual). Si la situación de afectación laboral ya se está presentando, es muy probable que el nivel de riesgo se acreciente por lo que es recomendable dar seguimiento a la evolución de este tipo de casos.

Alto riesgo. Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la salud física y emocional de la víctima o su empleo; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata de espacios laborales.

Para continuar, es de destacar que la atención de las quejas o denuncias, la autoridad instructora (Coordinación Jurídica), bajo su más estricta responsabilidad, podrá ordenar de manera inmediata la aplicación de las medidas cautelares, por lo que podrán ser dictadas en cualquier etapa de la tramitación de la queja o denuncia.

En caso de que no se especifique la duración de la medida cautelar, ésta subsistirá hasta en tanto la autoridad instructora tenga elementos suficientes para decretar el cese de la misma, a fin de continuar con el cumplimiento de las actividades institucionales, previa vista a las partes involucradas por el término de 3 días hábiles, para que manifiesten lo que a su interés convenga.

Para la determinación de cualquiera de las medidas cautelares se deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 59 de los Lineamientos.

Durante la vigencia de las medidas cautelares, el personal del Instituto y/o los prestadores de servicios reubicados, podrán realizar todos los trámites administrativos relacionados con sus condiciones generales de trabajo o bien, derechos y obligaciones, según corresponda, para garantizar el derecho de la persona materia de la medida cautelar al mínimo vital señalado en el artículo 61 de los Lineamientos.

Con independencia de las medidas cautelares a que se refiere el artículo 59 de los Lineamientos, el Titular de la Coordinación Jurídica de oficio o a petición de parte podrá dictar las medidas de protección consistentes en atención psicológica, de

resguardo o las que estime necesarias, en favor de la persona que posiblemente resienta la conducta denunciada por casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Son principios observables para la implementación de las medidas cautelares:

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

Las medidas cautelares que se pueden imponer son las siguientes: (Artículo 59 Lineamientos)

- a) **Reubicación temporal** de la persona presuntamente agraviada, siempre y cuando así lo acepte.
- b) **Suspensión temporal** de la persona presuntamente responsable, hasta por el tiempo que dure el procedimiento.

En casos relacionados a las conductas de Hostigamiento y Acoso, sexual y laboral, se podrá decretar como medida cautelar:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la persona agraviada o de la persona presuntamente responsable según corresponda.

- b) La autorización a efecto de que la persona agraviada realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan.
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona agraviada; y
- d) Asegurarse que la persona agraviada reciba el apoyo psicológico o médico que requiera, así como la orientación jurídica para actuar conforme sea procedente a través de la canalización a las instancias especializadas correspondientes, entre otras, con la finalidad de determinar si se trata de un conflicto laboral o bien, de una conducta que pudiera ser materia de investigación o, en su caso, de un procedimiento laboral sancionador.

Se deben respetar la presunción de inocencia y el derecho al mínimo vital.

7.12 Desahogo de Pruebas

1. La Coordinación Jurídica deberá realizar las diligencias necesarias para el desahogo de las pruebas que conforme a derecho proceda y que así lo requieran; para ello, en todos los casos, la autoridad podrá hacer uso de herramientas tecnológicas o medios remotos de comunicación electrónica y deberá resolver cualquier incidencia o escritos presentados por las partes en contra de las actuaciones practicadas o diligencias realizadas durante la instrucción y antes de que se determine el cierre de instrucción a efecto de dejar el expediente en estado de resolución.
2. Las pruebas documentales se tendrán desahogadas atendiendo a su propia naturaleza.
3. Tratándose de las pruebas técnicas, su desahogo correrá a cargo de la parte que la ofrece, para ello, deberá proporcionar a la Coordinación Jurídica los medios necesarios para su desahogo, de lo contrario, se tendrá por desierta. Si la reproducción puede realizarse en cualquier aparato tecnológico disponible que tenga a su alcance la autoridad instructora o el personal designado para ello, procederá a su desahogo.

Para el desahogo de pruebas se atenderá a lo señalado en el artículo 67, numerales 4, 5 y 6 de los Lineamientos, según el tipo de prueba de la que se trate.

7.13 Sustanciación del Procedimiento

1. El auto de inicio es la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento sancionador, el cual se deberá notificar personalmente a las partes, en el plazo de 10 días hábiles. Para ello, a la persona denunciada, se le correrá traslado con copia simple de la denuncia y/o el documento en que consten los hechos materia del procedimiento, el auto de inicio y de la totalidad de las constancias que obren en el expediente, para que prepare su defensa.
2. Una vez notificado el auto de admisión del inicio del Procedimiento Sancionador, la persona probable infractora deberá mantener informada de manera fehaciente a la autoridad instructora (Coordinación Jurídica) de sus ausencias o realización de actividades por motivos de trabajo en lugar distinto al de su adscripción, con la finalidad de establecer las medidas adecuadas que permitan realizar cualquier notificación con motivo del desahogo del procedimiento referido.
3. La persona denunciante en su escrito inicial deberá proporcionar a la autoridad instructora su domicilio, correo electrónico o dirección que permita facilitar cualquier notificación con relación a la queja o denuncia. En caso de no ser cierto o resultar inexacto el domicilio, dirección o correo electrónico, las notificaciones se practicarán por estrados y se entenderán válidamente realizadas para todos los efectos legales el día de su realización, sin necesidad de realizar un acuerdo que autorice su realización.
4. Una vez iniciado el Procedimiento Sancionador, la autoridad instructora deberá garantizar el derecho de audiencia y defensa de la persona probable infractora; para ello, deberá informar a la persona probable infractora de las acusaciones en su contra y le correrá traslado con la totalidad de las pruebas ofrecidas y actuaciones que se hayan realizado hasta el dictado del auto de inicio, para que manifieste lo que a su derecho convenga y, en su caso, aporte las pruebas que estime pertinentes.

7.13.1 Contestación, Pruebas, Desahogo

1. La autoridad instructora deberá garantizar el derecho de audiencia y defensa de la persona probable infractora; para ello, deberá notificarle personalmente a la persona probable infractora y le correrá traslado con la totalidad de las pruebas ofrecidas y actuaciones que se hayan realizado hasta el dictado del auto de inicio, para que prepare su defensa y manifieste lo que a su derecho convenga y, en su caso, aporte las pruebas que estime pertinentes.
2. Dentro del plazo de diez días posteriores al momento en que surte efectos la notificación del auto de inicio del Procedimiento Sancionador, la persona probable infractora deberá presentar ante la autoridad instructora (Coordinación Jurídica) el escrito de contestación con su firma autógrafa en original y en su caso, ofrecer y aportar las pruebas de descargo con que cuenten (artículo 65 de los Lineamientos).
3. En el procedimiento sancionador podrán ser ofrecidas y admitidas las pruebas señaladas en el artículo 66 de los Lineamientos.

En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, la parte oferente deberá justificar la causa de la superveniencia a fin que la autoridad esté en posibilidad de poder determinar su procedencia, de lo contrario, no serán admitidas.

7.13.2 Alegatos y Cierre de Instrucción

Concluida la audiencia de desahogo de pruebas, comparezcan o no las partes, la Coordinación Jurídica les dará vista por el plazo de cinco días hábiles, para que en supuesto que deseen expresar alegatos adicionales a los que ya obren en el expediente.

Dentro del plazo previsto en el párrafo anterior, las partes podrán remitir sus alegatos por escrito o a través de correo electrónico, los cuales serán agregados al expediente.

Hecho lo anterior, de no existir diligencia pendiente por desahogar, ni escrito que acordar, la Coordinación Jurídica emitirá auto que determine el cierre de instrucción.

Si con posterioridad al cierre de instrucción se presentaren escritos o promociones, la Coordinación Jurídica las agregará al expediente, a fin de que, en su caso, la Secretaría Ejecutiva determine lo que en derecho proceda.

La notificación de los autos a que se refiere el presente artículo se realizará vía electrónica, observando las reglas previstas en los Lineamientos, sin embargo, en caso de que así se requiera, la Coordinación Jurídica podrá hacer la notificación por la vía que considere que dará mayor efectividad a la misma.

7.14 Resolución

El artículo 76 de los Lineamientos menciona los elementos mínimos que debe contener la Resolución. La Coordinación Jurídica, podrá dictar el no inicio y sobreseimiento en el Procedimiento Sancionador bajo los siguientes términos:

La autoridad instructora determinará no iniciar el Procedimiento Sancionador en términos de lo dispuesto en el numeral 72 y 73 de los Lineamientos cuando sobrevenga alguna de las causales de sobreseimiento establecidas en el artículo 74 de los Lineamientos, la autoridad instructora emitirá el auto de sobreseimiento correspondiente.

7.15 Recurso de Inconformidad

Serán competentes para resolver:

1. La Junta General del Instituto, tratándose de las resoluciones emitidas por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al Procedimiento Sancionador, previsto en este ordenamiento, cuando la autoridad instructora decrete el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento.
2. Respecto de los acuerdos que determinen el cambio de adscripción o rotación de las y los miembros del Servicio, siempre que se trate de una resolución de fondo. Si fuere de desechamiento o sobreseimiento, lo será el Secretario Ejecutivo del Consejo General.

La primera, además de conocer todas las impugnaciones que se presenten para controvertir las resoluciones emitidas por la Coordinación Jurídica y Secretaría Ejecutiva en el Procedimiento Sancionador, discutirá y en su caso, aprobará el proyecto de resolución propuesto por la Secretaría Ejecutiva.

3. El Recurso de Inconformidad podrá interponerse, directamente ante la Oficialía de Partes común del Instituto, dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra, a fin de que lo remitan a la autoridad competente.
4. Cuando así lo estime pertinente, quien interponga un Recurso de Inconformidad, podrá presentar el escrito de impugnación y sus anexos, en formato digital a través de herramientas tecnológicas o por medios remotos de comunicación electrónica, en los que deberá constar la firma autógrafa de quien lo promueve.
5. El original de la documentación y anexos digitalizados, se deberán remitir a la oficialía de partes común del Instituto, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó a través de medios electrónicos. Dicha documentación, deberá coincidir en su totalidad con la enviada por la referida vía.
6. El agotamiento del medio de impugnación es obligatorio a fin de observar el principio de definitividad que rige en la materia.
7. En los Recursos de Inconformidad en los que la o el secretario ejecutivo es el encargado de la sustanciación, también le corresponderá determinar lo conducente en los casos no previstos por el Estatuto y los Lineamientos.
8. En los casos de competencia de la Junta, la Secretaría de la Junta General, con apoyo de alguna de las áreas integrantes de dicho órgano deberá elaborar el proyecto de resolución de fondo que en Derecho corresponda.

8. BIBLIOGRAFÍA

Aportes para la sensibilización sobre la violencia de género a nivel local y comunitario. Asociación Civil Trama. Lazos para el desarrollo.

Arroyo Vargas, Roxana y Valladares, Lola (2005). Derechos humanos y violencia sexual contra las mujeres, Violencia Sexual contra las Mujeres, Edición Gilma Andrade Moncayo, Proyecto regional Corte Penal Internac Comisión interamericana de Derechos humanos, s.f., s.l., disponible en: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/decisiones/mc/sobrecautela.res.aspional> y Justicia de Género, La Morada, Corporación Promoción de la Mujer, Serie Documentos Técnico-Jurídicos.

Cruz, Adrienne y Sabine Klinger, Gender-based Violence in the Work: Overview and Selected Annotated Biography. Ginebra: International Labour Office, 2021.

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997, s.l., disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. La Discriminación en México: Por una nueva cultura de la igualdad. Informe general. México. 2001

Diario Oficial de la Federación. 01-02-2007. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última Reforma DOF 01-06-21

Diario Oficial de la Federación. 01-04-1970. Ley Federal del Trabajo.

Diario Oficial de la Federación. 15-01-2010. Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Ferrán, Lorente. Asistencia psicológica a víctimas. Psicología para bomberos y profesionales de las Emergencias. Arán. Madrid. 2008.

Gobierno de Chile. Acoso laboral o mobbing. Cartilla informativa, Dirección de Trabajo. Chile. 2007.

González Alcántara, Juan Luis (Coord.) (2015). Código Civil Federal Comentado, México, Universidad Nacional Autónoma de México.

Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.), Glosario de Igualdad de Género UNO Mujeres. Disponible en:
<https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (2016), Ruta crítica para la atención integral y coordinada para las mujeres víctimas de violencia de género en el estado de San Luis Potosí.

Langton, Robbins and Jugde (2010). Organizational Behavior, 5ª ed., Canadá, Pearson Educatin Canadá.

Metodología para el estudio de casos que involucren la posible existencia de un tratamiento normativo diferenciado. Disponible en
<https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=2017423&Tipo=1>

Modelo de Primeros Auxilios Psicológicos de Slaikeu. (1984): Intervención en crisis. Manual para práctica e investigación. El Manual Moderno: México

OIT. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018. ILC. 107/V/1.

OIT (2006). Violence at work, 3ª Edición, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

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

ONU (1992). Recomendación General No. 19. La violencia contra la mujer: 29/01/92. CEDAW. 29 de enero de 1992.

ONU (2005). Observación General No. 18: El derecho al trabajo. Comité DESC. 24 de noviembre de 2005.

ONU (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos. Parra de Párraga, Eleonora, et al. (2008). Comunicación y conflicto El arte de la negociación en Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales.

ONU (2016). Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. CRPD/C/GC/3. 25 de noviembre de 2016.

ONU (2017). Recomendación General No. 35. Sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general no. 19. CEDAW.CEDAW/C/CG/35. 26 de julio de 2017.

Sáez M.C., García-Izquierdo M. Violencia psicológica en el trabajo: Mob/ing. Madrid, 2001.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013). Reseña del Amparo Directo 47/2013 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acoso Laboral o Mobbing, México, D.F., SCJN.

STPS, Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, México, marzo 2020, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf

Secretaría de Turismo, Protocolo para Atender el Hostigamiento y Acoso y/o Laboral y Sexual, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2018). Primera Sala. Tesis 1a./J. 44/2018 (10a.). Derechos fundamentales a la Igualdad y a la No Discriminación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. México, SCJN.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013). Reseña del Amparo Directo 47/2013 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acoso Laboral o Mobbing, México, D.F., SCJN.

Uribe Prado, Jesús Felipe, et. al. La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. En Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 30. Núm. 2., diciembre 2011, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Vela Barba, Estefanía (2017). "La discriminación en el empleo en México", Instituto Belisario Domínguez.

Violencia laboral en el trabajo y sus manifestaciones. Observatorio Permanente de riesgos psicosociales.

Zavala Yoe, Larizza, Raúl Alberto Rivas Lira, Patricia Andrade Palos y Lucy María Reidl Martínez. Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México, en Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, Universidad Intercontinental. México, 2008.

ANEXOS

GUÍA DE ENTREVISTA PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL (R.H. Artículo 29 Lineamientos)

A. ENTREVISTA A LA PERSONA QUE PRESENTA EL CASO:

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.
- Hacerle saber que la empresa está comprometida con la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Consultarle cómo cree que puede ser ayudada y asegurarle que sus necesidades son tenidas en cuenta.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

EJEMPLOS DE PREGUNTAS

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿Por qué eligió este momento para realizar la queja?
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?

9. ¿Ha habido otras personas en situación de hostigamiento/acoso?
10. ¿A quién más le ha avisado?
11. ¿De qué manera le ha afectado?
12. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
13. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
14. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
15. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
16. ¿Qué expectativas de solución tiene?

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA (Artículo 30 Lineamientos)

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten los diferentes procedimientos y vías de abordaje y resolución.
- Refrendar el compromiso del Instituto Electoral para erradicar las prácticas violentas.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

B. ENTREVISTA A LA PERSONA ACUSADA

DE LA ENTREVISTA

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Transmitir sus derechos.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Darle a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto.
- Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la queja.
- Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la empresa no tolera ese tipo de acciones, las que están reguladas por ley y que, por tanto, tiene que cesar inmediatamente.

Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.

- Si niega las acusaciones, deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega y en cuyo caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Informarle que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la queja, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual en sí mismo y que podría agravar la situación.
- Refrendar el compromiso de la empresa para erradicar las prácticas violentas.

C. ENTREVISTA A TESTIGOS

Se considera testigo:

1. Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
2. Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada;
3. Alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta

DURANTE LA ENTREVISTA

- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer su participación.
- Refrendar el compromiso del Instituto Electoral, para erradicar las prácticas violentas.

FORMATO DE EXPEDIENTE ÚNICO

Fecha: _____	No. Folio: _____
---------------------	-------------------------

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

Nombre Completo: _____

Edad: _____ **Sexo:** _____

Escolaridad: _____

Puesto o Cargo: _____

Área de Adscripción: _____

Datos de contacto: _____

Fecha de ingreso o inicio de actividades en el Instituto: _____

Rama del Instituto a la que pertenece o tipo de relación jurídica que sostiene con el Instituto: _____

Teléfono: _____

Correo Electrónico: _____ @ _____

Nombre del jefe (a) inmediato (a): _____

Cargo del jefe (a) Inmediato (a): _____



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

Nombre completo:

Edad: _____ **Sexo:** _____

Escolaridad: _____

Puesto o Cargo:

Área de Adscripción: _____

Datos de contacto: _____

Fecha de ingreso: _____

Rama del Instituto a la que pertenece o tipo de relación jurídica que sostiene con el Instituto: _____

Teléfono: _____

Correo Electrónico: _____@_____

Nombre de la Jefa o Jefe inmediato de la persona agresora:

DATOS DE LA QUEJA O DENUNCIA

Si hubo personas que presenciaron los hechos, proporcione sus nombres y cargos, en caso de que laboren en el IEEBC. En caso contrario, señalar nombre y número telefónico para su localización.

¿Qué cambios surgieron en su lugar de trabajo, después de los hechos?

Sigue igual () Tensión, estrés e incomodidad en el área de trabajo ()

La (o) cambiaron de área ()

Otra: _____

¿Dio conocimiento de los hechos a alguien más del Instituto? de ser así, indique a quién o quiénes:

¿Ha denunciado anteriormente estas conductas?

Si ()

No ()

En caso de afirmativa, explique ante que autoridad y en qué fecha:

Nivel jerárquico de la persona agresora con respecto al suyo:

Superior ()

Igual ()

Inferior ()

Otro: _____

¿La persona acusada trabaja directamente con usted?

Sí ()

No ()

Algunas Veces ()

¿Ha informado de los hechos a su Jefe o Jefa inmediata (En caso de que ésta no sea la persona acusada).

Si () No ()

¿La persona denunciada es su Jefe o Jefa inmediata?

SI () NO ()

Para dar fundamento a los hechos se cuenta con:

Pruebas ()

Ninguna Prueba ()

Documentos De Respaldo ()

Fotografías ()

Testigos ()

Correos Electrónicos ()

Notas ()

Videos ()

Otros ()

ACUERDOS EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

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

FIRMAS

**NOMBRE Y FIRMA DE LA VÍCTIMA, O
QUIEN PRESENTA LA QUEJA**

**NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN
ATENDIO A LA VÍCTIMA**



FORMATO DE REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS CASOS

FECHA DE LA QUEJA O DENUNCIA: _____ **FOLIO:** _____

HECHOS DENUNCIADOS:

SANCIÓN INTERPUESTA:

NOMBRE DE LA VÍCTIMA:

NOMBRE DE LA (S) PERSONA (AS) AGRESORA (AS):

NOMBRE DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA ATENCIÓN:
