

## INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

**DICTAMEN TÉCNICO 01/CENI/SO/22-01-2024.**

**Área u órgano emisor:** La Comisión de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, por conducto de la encargada de despacho de la Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, quien funge como Secretaría Técnica de la referida Comisión.

**Nombre del documento:** Guía para la Identificación y Denuncia de la Violencia Laboral y Sexual en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

### ANTECEDENTES DE REMISIÓN DEL ANTEPROYECTO DE NORMATIVA INTERNA

1. El **15 de diciembre de 2023**, mediante correo electrónico, la **C. Ma. Concepción Rodríguez Serrano, Secretaria Técnica de la Comisión de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación**, remitió en archivo electrónico la **“Guía para la Identificación y Denuncia de la Violencia Laboral y Sexual en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero”**, para su revisión respecto a la técnica legislativa y en su caso emitir las observaciones correspondientes, lo anterior en términos del Protocolo para la atención y emisión de normativa interna del IEPC-Gro.

2. El **10 y 19 de enero de 2024**, se llevaron sendas reuniones de trabajo con la Consejera Presidenta y Consejeros integrantes de la Comisión Especial de Normativa Interna, en la que participaron el Secretario Ejecutivo, los enlaces especializados adscritos a las Consejerías integrantes de la misma, el Secretario Técnico de esta Comisión, la Jefa del Área Legislativa y Consultoría y la encargada de despacho de la Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, a efecto de analizar en conjunto el documento sometido a su consideración.

### CONSIDERACIONES:

I.- Con fundamento en los artículos 192, 193, 196 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guerrero (LIPEEG); 15 y 17 del Reglamento Interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero; 14 del Reglamento de Comisiones del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero; así como en el Acuerdo 024/SO/25-04-2019, por el que se modifica el diverso 049/SO/17-07-2017, en lo relacionado al objeto y atribuciones de la Comisión Especial de Normativa Interna del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero; en el Protocolo para la atención y emisión de Normativa Interna del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, y en el Manual para la

## **INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO**

elaboración de la Normativa Interna del IEPC-GRO., esta Comisión Especial de Normativa Interna tiene atribuciones para revisar con el área técnico-especializada las propuestas de iniciativa, reforma, adiciones y derogaciones a la normatividad interna de este Instituto Electoral y emitir el dictamen con las observaciones que en su caso, se realicen al anteproyecto de la ***Guía para la Identificación y Denuncia de la Violencia Laboral y Sexual en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.***

### **II. PUNTOS PREVIOS.**

1. El **26 de febrero de 2018**, el Consejo General de este Instituto Electoral, emitió el acuerdo **036/SO/26-02-2018**, por el que se aprobó el *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.*
2. El **8 de julio de 2020**, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, emitió el Acuerdo **INE/CG162/2020**, por el que aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, y personal de la Rama Administrativa, a propuesta de la Junta General Ejecutiva, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020.
3. El **26 de octubre de 2021**, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral mediante el Acuerdo **INE/JGE160/2021**, aprobó los Lineamientos Generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales.
4. El **20 de enero de 2021**, se recibió el oficio **INE/DJ/186/2021**, de fecha 13 de enero de 2021, signado por el Mtro. Gabriel Mendoza Elvira, Director Jurídico del Instituto Nacional Electoral, mediante el cual solicita elaborar los Lineamientos aplicables a la conciliación laboral, al procedimiento laboral sancionador y al recurso de inconformidad de este Instituto.
5. El **31 de agosto del 2021**, mediante acuerdo **213/SO/31-08-2021**, este instituto aprobó los Lineamientos para Atender los Casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, así como para la Sustanciación y Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

**III. Materia del dictamen y sugerencias.** Una vez realizado el análisis jurídico

correspondiente, esta Comisión Especial de Normativa Interna, emite las siguientes observaciones:

**a) APARTADOS BÁSICOS DEL DOCUMENTO.** Conforme a lo establecido en el Manual para la elaboración de Normativa Interna del IEPC-Guerrero, el documento en análisis **NO** se encuentra contemplado como documento normativo dentro del citado Manual, sin embargo, esta Comisión, procede a realizar las siguientes observaciones y sugerencias:

**b) NOMBRE.**

- Se sugiere se denomine: *"Protocolo para la identificación y denuncia de la Violencia Laboral y Sexual en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero"*.

Lo anterior, atendiendo a que la Guía no se encuentra reconocida en el Manual de referencia, por tanto, no existen apartados básicos para la construcción del presente documento, precisando que el protocolo es un instrumento en el que se establece un conjunto de instrucciones o normas sobre cómo se debe actuar en ciertos procedimientos, cuyo propósito es el establecer principios de actuación de los servidores públicos del Instituto.

Así mismo, se puntualiza que en el acuerdo 213/SO/31-08-2021, aprobado por el Consejo General de este Instituto Electoral, en su sesión octava ordinaria, en su punto resolutivo tercero, se instruyó a la entonces Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, para que a más tardar, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de los Lineamientos para la atención de estos casos, realice un proyecto de reforma *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero*.

**c) CONTENIDO.**

- Se sugiere incluir al documento, apartados básicos, tales como, índice, objetivos, ámbito de aplicación. Para ello, se hace una sugerencia de redacción para el apartado de Objetivo de la manera siguiente:

[...]

**Objetivo general:**

Dotar a las y los servidores públicos del IEPC Guerrero de una herramienta que les permita conocer las acciones que puedan ejercer a causa de presuntas conductas de violencia laboral y/o sexual; con la finalidad de generar un clima

laboral positivo, libre de violencia, donde se promueva la igualdad sustantiva.

Objetivos específicos:

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

[...]

### **d) PRESENTACIÓN.**

- Se realiza una sugerencia de redacción, con la finalidad de incluir un primer párrafo que contenga lo siguiente:

[...]

La Guía para la identificación y denuncia de la violencia laboral y sexual en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero es una herramienta para las y los servidores públicos de dicho instituto que pudieran enfrentarse a casos de violencia laboral y/o sexual.

[...]

Lo anterior, pues del título del documento se puede interpretar que no es un tema exclusivo para mujeres, sino que abarca a mujeres y hombres por igual. Así también, se sugiere revisar el número progresivo de las páginas, pues algunas se repiten.

Por otra parte, se realiza una sugerencia de redacción, cambiando de lugar los párrafos de la presentación, ya que el párrafo primero, denota que el documento en estudio es una guía exclusiva para mujeres, pues la violencia laboral no es una conducta de la que únicamente pueden ser víctimas las mujeres, por lo que se propone la siguiente redacción:

[...]

La violencia en el trabajo se ha convertido en un problema grave de salud ocupacional y requiere los esfuerzos combinados de quienes integran los centros de trabajo, para su erradicación y atención.

A través del trabajo las personas encuentran una parte de su desarrollo social. El mundo laboral brinda la oportunidad de conocer a otras personas, contribuyendo a la satisfacción de ciertas necesidades sociales. Las relaciones sociales son algo cotidiano, también lo son los conflictos generados de tales relaciones. Los conflictos pueden adoptar formas variadas.

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral refuerza su exclusión del

## INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

espacio profesional. Esta afecta negativamente sus posibilidades de obtener recursos por cuenta propia y, con ello, limita su capacidad de decisión autónoma.

Es importante generar información sobre este tipo de violencia dada la mayor inserción de las mujeres en el mundo laboral y la persistencia de obstáculos que impiden su autonomía plena. La ENDIREH considera violencia laboral a los actos y/ o las omisiones que las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima ejercen, independientemente de la relación jerárquica. Lo anterior no solo atenta contra la igualdad, sino que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo.

Con la presente guía el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero refrenda su compromiso de prevenir y atender cualquier caso de violencia que se presente al interior, consciente de que tiene su origen en las relaciones sociales basadas en estereotipos de género que permean el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres de manera diferenciada.

El IEPC Guerrero busca crear espacios libres de violencia, mediante la sensibilización, fomentando el trabajo en equipo, el uso del lenguaje incluyente, la regulación y diseño de mecanismos para denunciar y sancionar algún tipo de violencia laboral, con el firme objetivo de promover la igualdad entre el personal **que labora en este Instituto.**

[...]

Se realiza una sugerencia de redacción en el último párrafo de la *Presentación* de la siguiente manera:

[...]

*El IEPC Guerrero busca crear espacios libres de violencia **laboral**, mediante la sensibilización, fomentando el trabajo en equipo, el uso del lenguaje incluyente, la regulación y diseño de mecanismos para denunciar y sancionar algún tipo de violencia laboral, **con el firme objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre las y los servidores públicos de este órgano electoral local, desde el momento de que solicitan o participan por un espacio hasta su permanencia en el mismo; es decir, un trato digno en estricta observancia a los principios constitucionales, legales y normativa interna previstos para tales efectos.***

[...]

Así también, se sugiere corroborar el significado de violencia laboral.

Finalmente, se sugiere, no usar siglas ni acrónimos, sino colocar de manera completa los nombres. Por ejemplo, el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero (IEPC Guerrero); ENDIREH (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares), al menos en la primera cita.

**e) MARCO JURÍDICO.**

- Se sugiere incorporar al apartado del *Marco Jurídico*, la Constitución Política del Estado de Guerrero, con relación a los artículos 3 y 4 relativos a Derechos Humanos y Garantías.
- Se sugiere que se incluya el Código de Ética vigente del IEPC Guerrero, pues en él se establece que: ***"Las y los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público. Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección"***.
- Por otra parte, se realiza una sugerencia mínima de redacción en el apartado relativo al convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la primera línea, para eliminar "El cual", para quedar de la siguiente manera:  
[...]  
Reconoce:  
[...]
- Se sugiere en el apartado relativo a la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, para modificar la primera palabra del primer párrafo, para quedar de la siguiente manera:  
[...]  
**Establece** la coordinación....  
[...]

De igual manera, se realiza una sugerencia mínima de redacción en el apartado relativo a la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y*

## INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

Hombres, para modificar la primera palabra del primer párrafo, para quedar de la siguiente manera:

[...]

**Garantiza** la igualdad...

[...]

Se sugiere en el apartado del marco jurídico relativo a la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación*, eliminar en el primer párrafo el nombre de la Norma, por ser repetitivo con el encabezado de dicho apartado.

Finalmente, se realiza una sugerencia mínima de redacción en el apartado relativo a los *Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero*, para quedar de la siguiente manera:

[...]

Establece **un procedimiento que regula** la competencia y atribuciones de diversas áreas y órganos del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, .....

[...]

### **f) CONCEPTOS BÁSICOS.**

- Se sugiere revisar los conceptos contenidos en este apartado, a fin de que se homologuen con otros instrumentos jurídicos al interior de este Instituto Electoral, así como convencionales, constitucionales y legales, y así mismo, establecer a pie de página la fuente de información.

### **g) VIOLENCIA LABORAL.**

- Se sugiere de igual manera revisar el concepto de violencia laboral, y citar la fuente de información.

### **h) 1.3 ¿Qué no es Violencia Laboral?**

- Se sugiere revisar este apartado, con la finalidad de establecer la fuente de información de la cual se obtuvo qué conductas no constituyen *violencia laboral*, de lo contrario, se estarían tolerando conductas al interior del Instituto que sí pudieran ser constitutivas de violencia laboral, en su vertiente de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual.

Ello, atendiendo a que el contenido de este apartado es contradictorio con



## INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

los artículos 15 y 16, del Código de Ética vigente del IEPC Guerrero que establece lo siguiente:  
[...]

**Artículo 15. Virtudes.** Las virtudes que los servidores públicos deberán de exhibir en su comportamiento profesional son:

**X. Respeto:** Generar confianza y excelencia en el desempeño al fomentar la cooperación mutua en un ambiente en el que se promueve y valora la diversidad de perspectivas y opiniones.

**XI. Sobriedad:** Guiar el actuar desde la sólida base del derecho y no desde la pasión. Guardar el justo medio entre los extremos, actuando siempre desde la razón y evitando los actos de obcecación o necedad que vayan en demérito de la respetabilidad de su cargo.

**XII. Templanza:** Que significa moderación y mesura en la conducta, sujetándola siempre a la razón.

**XIII. Tolerancia:** Actuar con respeto, consideración, comprensión y paciencia hacia las personas con quienes tenga relación en el desempeño de sus funciones.

**Artículo 16. Reglas de integridad.** Las reglas de integridad que deberán regir la conducta de los servidores públicos son las siguientes:

**III. Comportamiento digno.** Dirigirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación laboral en el Instituto.

**VI. Cooperación.** Cooperar y propiciar el trabajo en equipo en su área de trabajo, a fin de que el Instituto alcance su función, actividades misión, visión y objetivo. Asimismo, colaborará con las instancias encargadas de vigilar el cumplimiento de los principios y valores intrínsecos al servicio público, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad. Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio íntegro, las siguientes:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.
- d) Hacer del conocimiento a su superior jerárquico cualquier conducta contraria a lo señalado en este Código o cualquier acto de corrupción.

[...]

Por lo anterior, se propone su supresión o bien la restructuración del apartado de referencia conforme al Código de Ética vigente del IEPC Guerrero.



**i) HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL**

**Apartado 2.4. ¿Cómo puede producirse el hostigamiento y acoso laboral?, para quedar de la siguiente manera:**

“[...]

La violencia física **que puede manifestarse en agresiones** como: empujar, agarrar, poner una zancadilla, abofetear, morder, arañar, golpear, patear o lanzar un objeto.

[...]”

**j) 3. VIOLENCIA SEXUAL.**

- Se sugiere corroborar la redacción del primer párrafo de este apartado, ya que hace referencia al “acoso callejero”, sin embargo, esta manifestación de conducta violenta no aplicaría al interior de este Instituto, en todo caso, el concepto debe armonizarse para que pueda aplicar al interior de este Instituto.
- Así mismo, se sugiere citar la fuente de información.

**k) 3.1. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.**

- Se sugiere revisar el concepto de *Acoso sexual*, para armonizarlo con los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual de este Instituto, y establecerlo en un lenguaje más amigable en esta Guía.

**I) 4. MEDIDAS PREVENTIVAS REALIZADAS POR EL IEPC GUERRERO PARA EVITAR SITUACIONES CONSIDERADAS VIOLENCIA LABORAL.**

- Se sugiere redefinir este apartado, atendiendo lo establecido en el segundo párrafo del artículo 39 de los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual de este Instituto, para ello, se realiza una sugerencia de redacción de la manera siguiente:

“[...]

**4. Medidas preventivas que deberá realizar el IEPC Guerrero para evitar situaciones consideradas Violencia Laboral.**

El Instituto deberá incluir cursos de sensibilización, capacitación y formación para las personas que intervengan en la atención de casos de hostigamiento de acoso laboral y sexual, además, de mantener una campaña permanente de información relacionada con la identificación de conductas de acoso y hostigamiento laboral y sexual.

[...]”

En consecuencia, redefinir los párrafos siguientes de este apartado. Lo anterior, toda vez que es una guía para la identificación de este tipo de

violencia en el ámbito laboral, así como una guía de actuación ante situaciones como las que se describen en la guía.

Por otra parte, se sugiere establecer un apartado similar al de acoso y hostigamiento sexual, para los casos de acoso y hostigamiento laboral.

**m) 8. Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales.**

- En el cuadro establecido en este apartado, se sugiere redactar de manera correcta al **Órgano Interno de Control** de este Instituto Electoral.

**n) 10. Sanciones.**

- Se sugiere revisar el recuadro que aparece en este apartado a fin de mantener la definición de "*sanción pecuniaria*" para que se homologue con la establecida en los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual de este Instituto.

**o) OBSERVACIONES GENERALES.**

- Se sugiere que se incluya como anexo de la guía, un formato de denuncia, que pueda ayudar a las personas que no tienen una profesión de Derecho, para elaboren su denuncia sin elementos jurídicos que puedan faltar y con ello su procedimiento pueda verse afectado por un tema jurídico.
- Se sugiere revisar el diagrama de flujo relacionado con el procedimiento laboral sancionador, ya que, en los puntos, 3, 4, 5 y 6, los recuadros hacen referencia a lo mismo, además se hace la precisión que la conciliación está a cargo del área legislativa adscrita a la Dirección General Jurídica y de Consultoría, por lo que debe revisarse también el Diagrama 3.
- Se sugiere establecer en todo el documento un lenguaje incluyente.

Concluido el proceso de análisis, revisión y formuladas las razones de justificación a los documentos normativos, del cual se da cuenta mediante el anexo correspondiente, esta Comisión Especial de Normativa Interna, Dictamina lo siguiente:

**PUNTOS RESOLUTIVOS**

1. Se emiten las observaciones al anteproyecto de actualización de la "**Guía para la Identificación y Denuncia de la Violencia Laboral y Sexual en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero**". presentado por el área usuaria de conformidad con lo **establecido en el**

## INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

**Protocolo y el Manual para la emisión de la normativa interna**, de acuerdo con lo expuesto en el considerando III del presente dictamen.

2. **Remítase** el presente Dictamen Técnico y su anexo a la Secretaría Técnica de la Comisión de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación, para su conocimiento y efectos correspondientes.

### COMISIÓN ESPECIAL DE NORMATIVA INTERNA DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

**C. AZUCENA CAYETANO SOLANO.**  
CONSEJERA PRESIDENTA

**C. DANIEL PRECIADO TEMIQUEL.**  
SECRETARIO TÉCNICO DE LA COMISIÓN.

**Nota:** Con fundamento en el artículo 37, fracción XII, del Reglamento de Comisiones de este Instituto Electoral, las presentes firmas corresponden al **Dictamen Técnico 001/CENI/SO/22-01-2024**, aprobado por la Comisión Especial de Normativa Interna en su Primera Sesión Ordinaria de trabajo, celebrada el 22 de enero dos mil veinticuatro.