



ACUERDO CG19/2022

POR EL QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE PARIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO, RELATIVA AL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y REPARAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

HERMOSILLO, SONORA, A VEINTICUATRO DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIDÓS.

G L O S A R I O

Comisión	Comisión Permanente de Paridad e Igualdad de Género
Constitución Federal	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Constitución Local	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora
Consejo General	Consejo General del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana
INE	Instituto Nacional Electoral
Instituto Estatal Electoral	Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Sonora
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
OPLE	Organismo Público Local Electoral
LAMVLV	Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Sonora
LGAMVLV	Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LIPEES	Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el estado de Sonora
LPCEAD	Ley para prevenir, combatir y eliminar actos de Discriminación en el Estado de Sonora
Reglamento Interior	Reglamento Interior del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana

ANTECEDENTES

- I. Con fecha veinticinco de agosto del dos mil veintiuno, la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, emitió el Acuerdo *“Por el que, en atención al oficio IEE/PRESI-535/2020 y al acuerdo CSSPEN04/2020, se remite a la Presidencia de este Instituto Electoral, el proyecto de Lineamientos para regular el procedimiento de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como al procedimiento laboral sancionador y a su recurso de inconformidad, para los miembros del servicio profesional electoral nacional y personal de la rama administrativa del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Sonora”*.
- II. Que en fecha veintiséis de agosto del dos mil veintiuno, la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional remitió mediante oficio CPSSPEN-008/2021 a la Presidencia de este Instituto Estatal Electoral, el proyecto de Lineamientos para regular el procedimiento de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como al procedimiento laboral sancionador y a su recurso de inconformidad, para los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y personal de la rama administrativa del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Sonora.
- III. En fecha treinta de agosto de dos mil veintiuno, el Consejo General emitió el Acuerdo CG304/2021 *“Por el que se aprueba la propuesta de la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, relativa al proyecto de Lineamientos para regular el procedimiento de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como al procedimiento laboral sancionador y a su recurso de inconformidad, para los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y personal de la rama administrativa del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana del estado de Sonora”*.
- IV. En fecha nueve de noviembre de dos mil veintiuno, mediante oficio IEEyPC/DIyPG-082/2021 la Dirección Ejecutiva de Paridad e Igualdad de Género se dirigió a la Presidencia de la Comisión, para efectos de presentarle un proyecto de Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- V. En fecha diecisiete de febrero de dos mil veintidós, la Comisión emitió el Acuerdo CPPIG 02/2022 mediante el cual se aprueba someter a consideración del Consejo General el proyecto de Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

CONSIDERANDO

Competencia

1. Este Consejo General es competente para aprobar la propuesta de la Comisión, relativa al proyecto de Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, conforme a lo dispuesto por los artículos 1, párrafos primero, tercero y quinto, 4, párrafo primero, 5 y 41, Base V, Apartado C, numerales 10 y 11, y 116, fracción IV, incisos b) y c), numeral 1; 20-A, 22 párrafos tercero y cuarto, y 150-A de la Constitución Local; 6, numeral 2, 27, numeral 2, 98, numeral 1, 99, numeral 1 y 104, numeral 1, incisos a), d) y r) de la LGIPE; 48 bis, fracción I y III de la LGAMVLV; 3 último párrafo de la Ley Federal del trabajo; y 103, 110, fracción VII, 111, fracciones, I, XV y XVI, 114, 117, primer párrafo y 121, fracción LXVI de la LIPEES.

Disposiciones normativas que sustentan la determinación

2. Que el artículo 1º de la Constitución Federal, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la propia Constitución establece. En ese sentido, dispone que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

El párrafo tercero, del citado artículo 1º de la Constitución Federal, prevé que, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El párrafo quinto del artículo 1º de la Constitución Federal, dispone que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

3. Que el artículo 4 de la Constitución Federal, establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.
4. Que el artículo 5 de la Constitución Federal, indica que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.
5. Que el artículo 116 fracción IV, incisos b) y c), numeral 1 de la Constitución Federal, señala que las constituciones y leyes de los estados en materia

electoral garantizarán que en el ejercicio de la función electoral, a cargo de las autoridades electorales, sean principios rectores los de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad; así como que las autoridades que tengan a su cargo la organización de las elecciones, gocen de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, contando con un órgano de dirección superior para tal fin, el cual está integrado por un Consejero Presidente, 3 Consejeras y 3 Consejeros electorales, con derecho voz y voto.

6. Que el artículo 123 de la Constitución Federal, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y que al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
7. Que el párrafo segundo del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la o el trabajador; y que no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
8. El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, señala que es de **interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia**, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a las y los trabajadores como a los patrones.
9. Que el artículo 13 de la LGAMVLV, establece que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Por su parte, dicha disposición normativa establece que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

10. Que el artículo 14 fracciones I, II y III de la LGAMVLV, establece que las entidades federativas, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia; fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan; y promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos.

Además de conformidad con el artículo 48 bis, fracción I y III de la LGAMVLV, se establece que corresponde al Instituto Estatal Electoral dentro de su competencia, promover la cultura de la no violencia en el marco del ejercicio de los derechos políticos y electorales de las mujeres; y sancionar, de acuerdo con la normatividad aplicable, las conductas que constituyan violencia política contra las mujeres en razón de género.

11. Que el artículo 20-A de la Constitución Local, establece que el Estado de Sonora garantizará una política pública encaminada a eliminar la discriminación y violencia contra la mujer comprometiéndose a:

I.- Consagrar el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

II.- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y reglamentarias, que prohíban toda discriminación y violencia contra la mujer;

III.- Garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales;

IV.- Realizar acciones a efecto de lograr la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

...

VI.- Establecer el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;

VII.- Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

VIII.- Adoptar medidas con perspectiva antidiscriminatoria, que se apliquen y desarrollen de manera transversal y progresiva en el quehacer público y privado;

IX.- Evitar cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, político, obstétrico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público;

...

XII.- Promover y difundir en la sociedad, políticas públicas para evitar y prevenir conductas misóginas en contra de las mujeres;

XIII.- Proporcionar recursos al sector público y sociedad civil organizada para llevar a cabo los programas y la implementación de las acciones de

prevención y promoción del combate a la discriminación y violencia contra la mujer;

XIV.- Adoptar medidas educativas y culturales para evitar la utilización de lenguaje sexista consistente en expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan o estereotipan;

...”.

12. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22, párrafos tercero y cuarto de la Constitución Local, el Instituto Estatal Electoral es un organismo público autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, siendo autoridad en la materia electoral e independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño, integrado por ciudadanía y partidos, además en el ejercicio de su función estatal, por parte de las autoridades electorales, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad serán principios rectores. Siendo el Consejo General su máximo órgano de dirección en los términos de la Constitución Federal.
13. Que el artículo 1 de la LPCEAD, establece que las disposiciones de dicha Ley son de orden público y de interés social, y que el objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en términos del artículo 1º, párrafos primero, tercero y quinto de la Constitución Federal y artículo 1º de la Constitución Local, así como promover la igualdad real de oportunidades.

Por su parte, la fracción III de dicho artículo, establece que para los efectos de dicha 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, impedir, anular o menoscabar el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, las ideas políticas, los antecedentes penales, el lugar de residencia o cualquier otro motivo; asimismo, se entenderá como discriminación la racial, la homofobia, la misoginia, el antisemitismo, la xenofobia, así como otras formas conexas de intolerancia.

14. Que el artículo 2 de la LPCEAD, establece que corresponde a las autoridades del estado de Sonora promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos estatales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos y en el derecho su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del

país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de esos obstáculos.

15. Por su parte, el artículo 3 de la LPCEAD, establece que cada uno de los poderes públicos estatal y municipales adoptarán las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Constitución Política del Estado de Sonora, en las leyes y en los tratados internacionales de los que México sea parte.
16. Que el artículo 4 fracción XI de la LAMVLV, señala que la Violencia contra las Mujeres es cualquier acción u omisión, que cause muerte, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, obstétrico y de los derechos reproductivos en la mujer.
17. Que el artículo 8 de la LAMVLV, establece que la violencia laboral constituye la discriminación en la contratación de la víctima o no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, 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, incluyendo su estado de gravidez.
18. Que el artículo 10 de la LAMVLV, señala que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en 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.
19. Que el artículo 175 BIS, fracción II del Código Penal del Estado de Sonora, señala que se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de hasta doscientas unidades de medida y actualización al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, profesión, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de, entre otras, la siguiente conducta: niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo.
20. Que los artículos 212 BIS y 212 BIS I del Código Penal del Estado de Sonora, tipifican los delitos de hostigamiento y acoso sexual.
21. Que el artículo 7 de la Ley Estatal de Responsabilidades, establece que las y los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o

comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, perspectiva de género, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

Asimismo, en las fracciones VII y XI de dicha disposición normativa, señalan que para la efectiva aplicación de dichos principios, las y los Servidores Públicos observarán diversas directrices, tales como promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución Federal y la Constitución Local; así como prevenir, sancionar y erradicar en el ámbito de sus competencias, y en su actuar, cualquier acción que propicie violencia de género, justificando en todo momento sus acciones con un enfoque de perspectiva de género.

- 22.** Que el artículo 88, fracción I de la Ley Estatal de Responsabilidades, establece que incurrirá en Falta administrativa no grave la o el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en una serie de obligaciones, tales como cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a las y los demás Servidores Públicos como a las personas particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley.
- 23.** Que el artículo 115 de la Ley Estatal de Responsabilidades, señala que en los casos de responsabilidades administrativas, se podrán establecer las siguientes sanciones: amonestación pública o privada; suspensión del empleo, cargo o comisión; destitución de su empleo, cargo o comisión; e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.
- 24.** Que el artículo 103 de la LIPEES, señala que este Instituto Estatal Electoral es un organismo público, autónomo, independiente en sus decisiones y profesional en su desempeño que tiene a cargo la función estatal de organizar las elecciones en la entidad, con excepción de lo dispuesto en el segundo párrafo del Apartado C de la fracción V del artículo 41 de la Constitución Federal; y que este Instituto, se encuentra dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios y será integrado por ciudadanía y partidos políticos.
- 25.** Que los artículos 110, fracción VII, 111, fracciones, I, XV y XVI, y 114 de la LIPEES, establece que el Consejo General es el órgano superior de dirección, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral y de participación ciudadana, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad, guíen todas las actividades del Instituto Estatal Electoral, aplicando en su desempeño la perspectiva de género. El cual tiene como uno de sus fines garantizar la paridad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral, así como también cuenta entre sus funciones la de aplicar las disposiciones

generales, reglas, lineamientos, criterios y formatos que, en ejercicio de las facultades que le confiere la Constitución Federal y la Ley General, establezca el INE, garantizar el cumplimiento del principio de paridad de género, así como el respeto de los derechos político y electorales de las mujeres y todas las no reservadas al INE.

26. Que el artículo 130 BIS de la LIPPES, establece que, las comisiones permanentes contarán con la atribución de discutir y aprobar los dictámenes, proyectos de acuerdo o de resolución; en su caso, los informes que deban ser presentados al Consejo General, así como conocer los informes que sean presentados por las o los Secretarios Técnicos en los asuntos de su competencia.
27. Que el artículo 10 del Código de Ética del Instituto Estatal Electoral, establece los valores que toda persona servidora pública de este organismo debe anteponer en el desempeño de su cargo, comisión o funciones, destacando los siguientes: respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género y cooperación.
28. Que el artículo 11 del Código de Ética del Instituto Estatal Electoral, establece diversas reglas de integridad que toda persona servidora pública habrá de seguir para el ejercicio público, dentro de las cuales en la fracción XII se establece que la persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce 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 en la función pública; para lo cual se establecen una serie de conductas mediante las cuales se vulnera dicha regla.
29. Que el numeral 15 del Reglamento Interior, establece que las comisiones permanentes resolverán los asuntos de su competencia, conforme a lo establecido en dicho Reglamento y demás disposiciones aplicables.
30. Que el artículo 27 BIS, fracción I del Reglamento Interior, señala que la Comisión, tendrá entre otras, la atribución de integrar sistemáticamente la perspectiva de género en el quehacer institucional.
31. Que el artículo 48 TER, fracciones IV y V del Reglamento Interior, establece como atribuciones de la Dirección Ejecutiva de Paridad e Igualdad de Género, dar seguimiento a las actividades realizadas por las direcciones y Secretaría Ejecutiva y los acuerdos que se tomen en el Consejo General relacionados con la paridad de género; así como realizar campañas de información para la prevención y erradicación de la violencia política por razón de género.

Razones y motivos que justifican la determinación

- 32.** De conformidad con los fundamentos que se exponen con antelación, se tiene que los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Federal en relación con disposiciones de instrumentos internacionales como: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 2, 6 y 7); 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 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.

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).

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.

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 Sonora, Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Sonora, Ley Estatal de Responsabilidades, Ley para Prevenir, Combatir y eliminar actos de discriminación en el Estado de Sonora, Código de Ética del Instituto Estatal Electoral, Código Penal para el Estado de Sonora (este último señala sanciones relativas a conductas de discriminación en el espacio de trabajo por razón de género).

- 33.** Dado lo anterior, se tiene que en fecha treinta de agosto del dos mil veintiuno, el Consejo General aprobó la propuesta de la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional relativa a los

Lineamientos para regular el procedimiento de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como al procedimiento laboral sancionador y a su recurso de inconformidad, para los miembros del servicio Profesional Electoral Nacional y personal de la rama administrativa del Instituto Estatal Electoral.

Así, contando con los citados Lineamientos, se hizo necesario desarrollar un Protocolo en la materia, sirviendo como un mecanismo de actuación que viene a complementar la normatividad existente, y en el cual se establezcan de forma clara, precisa y organizada los pasos a seguir ante una problemática de dicha naturaleza, las etapas del procedimiento, la operatividad del mismo, así como las figuras responsables de llevar a cabo las acciones necesarias para actuar frente a un fenómeno como la discriminación, el hostigamiento y acosos sexual y laboral.

Así, en uso de sus atribuciones, la Dirección Ejecutiva de Paridad e Igualdad de Género presentó a la Comisión, una propuesta de implementación de un Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral. Ello, con el objetivo general de que el Instituto Estatal Electoral cuente con una herramienta en la cual se definan y establezcan principios y procedimientos que conviertan a este organismo en un espacio libre de cualquier tipo de violencia, y en donde prevalezca una cultura de respeto a la dignidad humana y de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Dicho 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 acoso sexual o laboral en el Instituto Estatal Electoral; destacando que el multicitado Protocolo tiene los siguientes objetivos:

- Tiene como eje fundamental la prevención y atención de las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, en este sentido resaltar que contempla aquellas conductas que se presentan en el espacio físico del centro de trabajo, 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 Instituto Estatal Electoral;
- Lograr la erradicación de la discriminación y la violencia, así como a la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados;
- Llevar a cabo acciones de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral;

- Conocer los pasos para iniciar y llevar a cabo el procedimiento de presentación de queja o denuncia, así como establecer las rutas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral;
- Identificar los elementos que intervienen en un comportamiento violento;
- Determinar las distintas medidas y formas de intervención ante una situación de violencia;
- Identificación de los actores involucrados en casos de violencia para determinar los daños, el impacto de las consecuencias y la determinación de las medidas a seguir (sanciones e implementación de medidas de reparación);
- Creación e implementación de acciones, planes y/o programas de sensibilización, capacitación y formación sobre igualdad y no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género;
- 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.

34. Lo anterior, se considera esencial para fomentar la creación de espacios libres de violencia y discriminación, lo cual es una obligación del Instituto Estatal Electoral como autoridad del Estado mexicano; siendo una acción con la cual se pretende incidir en un problema que ha persistido en nuestro país. Así, este organismo reconoce la importancia de combatir la violencia y la discriminación tanto al exterior de esta institución (como parte de la función pública que cumple 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 dicho tenor, este Consejo General estima procedente aprobar la propuesta de la Comisión, relativa al Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

35. De conformidad con los antecedentes y considerandos anteriores y con fundamento en los artículos 1, párrafos primero, tercero y quinto, 4, párrafo 1, 5, 41, Base V, Apartado C, numerales 10 y 11, 116, fracción IV, incisos b) y c), numeral 1 y 123 de la Constitución Federal; 2 y 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo; 13, 14 y 48 bis, fracciones I y III de la LGAMVLV; 20-A y 22 de la Constitución Local; 1, 2 y 3 de la LPCEAD; 4, 8 y 10 de la LAMVLV; 20-A, 22 párrafos 3 y 4, y 150-A de la Constitución Local; 6, numeral 2, 98, numerales 1, 99, numeral 1 y 104, numeral 1, incisos a), d) y r) de la LGIPE;

1, 2 y 3 de la LPCEAD; 4, 8 y 10 de la LAMVLV; 175 Bis, 212 bis y 212 bis I del Código Penal del Estado de Sonora; 103, 110, fracción VII, 111, fracciones I, XV y XVI, 114, 117, primer párrafo y 121, fracción LXVI de la LIPES; 10 y 11 del Código de Ética del Instituto Estatal Electoral; así como 15, 27 y 48 TER del Reglamento Interior, este Consejo General emite el siguiente:

A C U E R D O

PRIMERO. Este Consejo General aprueba la propuesta de la Comisión, relativa al Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, el cual se adjunta al presente Acuerdo como Anexo I y forma parte integrante del mismo.

SEGUNDO. El Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, objeto del presente Acuerdo entrará en vigor al momento de su aprobación.

TERCERO. Se solicita al Consejero Presidente, que haga del conocimiento al INE por conducto de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, la aprobación del presente Acuerdo.

CUARTO. Se instruye a la Secretaría Ejecutiva, para que en coordinación con las áreas competentes, se generen los mecanismos para la implementación del Protocolo aprobado mediante el presente Acuerdo.

QUINTO. Se instruye a la Secretaría Ejecutiva, para que notifique el Protocolo que se aprueba mediante el presente Acuerdo, a todas las unidades administrativas del Instituto Estatal Electoral, para efecto de que se dé a conocer a todo el personal.

SEXTO. Con fundamento en el artículo 24, numerales 1, 2 y 3 del Reglamento de Sesiones del Consejo General del Instituto Estatal Electoral, se instruye a la Secretaría Ejecutiva de este Instituto Estatal Electoral, para que solicite la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado y para que ordene la publicación en los estrados de este organismo electoral, para todos los efectos legales a que haya lugar, así como para que encomiende a la Unidad de Oficiales Notificadores del Instituto Estatal Electoral que realice las notificaciones ordenadas en el presente Acuerdo.

SÉPTIMO. Con fundamento en el artículo 24, numerales 1, 2 y 3 del Reglamento de Sesiones del Consejo General del Instituto Estatal Electoral, se instruye a la Dirección del Secretariado, para que publique el presente acuerdo en el sitio web del Instituto para conocimiento del público en general.

OCTAVO. Notifíquese a los partidos políticos acreditados ante el Instituto Estatal Electoral que no hubiesen asistido a la sesión.

Así, por unanimidad de votos lo resolvió el Consejo General en sesión pública extraordinaria llevada a cabo de manera virtual, celebrada el día veinticuatro de febrero del año de dos mil veintidós, ante la fe de la Secretaria Ejecutiva quien da fe.- Conste.-

Mtro. Nery Ruiz Arvizu
Consejero Presidente

Mtra. Alma Lorena Alonso Valdivia
Consejera Electoral

Mtra. Linda Viridiana Calderón Montaña
Consejera Electoral

Mtra. Ana Cecilia Grijalva Moreno
Consejera Electoral

Mtro. Benjamín Hernández Ávalos
Consejero Electoral

Mtro. Francisco Arturo Kitazawa Tostado
Consejero Electoral

Dr. Daniel Rodarte Ramírez
Consejero Electoral

Marisa Arlen Cabral Porchas
Secretaria Ejecutiva

Esta hoja pertenece al Acuerdo CG19/2022 denominado "POR EL QUE SE APRUEBA LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE PARIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO, RELATIVA AL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y REPARAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL", aprobado por el Consejo General de este organismo electoral en sesión pública extraordinaria llevada a cabo de manera virtual celebrada el día veinticuatro de febrero de dos mil veintidós.