

LINEAMIENTOS PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL PARA LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL Y PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO ESTATAL ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE OAXACA

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO PRIMERO
Generalidades**

Artículo 1. Objeto

Los presentes lineamientos son de observancia obligatoria para las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional, personal de la rama administrativa del Instituto, prestadores de servicio y en su caso, estudiantes prestadores de servicio social y de prácticas profesionales; y tienen por objeto:

1. Establecer las disposiciones que se deberán observar en los siguientes procedimientos:
 - I. En el procedimiento de conciliación en casos de hostigamiento y/o acoso laboral.
 - II. En el procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.

Cometidos por y en perjuicio de las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional, personal de la rama administrativa del Instituto, prestadores de servicios, estudiantes prestadores de servicio social y de prácticas profesionales.

2. Establecer pautas que permitan proporcionar atención diferenciada y con pertinencia cultural de las víctimas de hostigamiento y/o acoso laboral y acoso sexual y/o laboral.
3. Señalar las directrices para prevenir las conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y acoso sexual y/o laboral.
4. Otorgar las bases para el desarrollo de un protocolo institucional para prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y acoso sexual.

Artículo 2. Criterios de interpretación

La interpretación y aplicación de las disposiciones de estos Lineamientos, se hará conforme a los criterios y principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales en la materia celebrados por el Estado mexicano y el artículo 3 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Oaxaca, Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, Código de Ética y demás normatividad aplicable.

Conforme a lo anterior, todas las actuaciones previstas en los presentes lineamientos se regirán por los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no re-victimización y veracidad.

Artículo 3. Legislación supletoria

En lo no previsto por estos Lineamientos se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en los siguientes ordenamientos:

- I. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

- II. Ley Federal del Trabajo;
- III. Ley General de Víctimas;
- IV. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- V. Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca.
- VI. Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Oaxaca;
- VII. Ley del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, y de Participación Ciudadana para el Estado de Oaxaca;
- VIII. Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca.
- IX. Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia de Género;
- X. Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa;
- XI. Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Nacional Electoral
- XII. Reglamento de Quejas y Denuncias del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca;
- XIII. Reglamento Interior de la Contraloría General del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca;
- XIV. Código de Ética del IEEPCO;
- XV. Principios generales de Derecho; y
- XVI. Demás normativa aplicable.

CAPÍTULO SEGUNDO

Del glosario, acciones y omisiones que constituyen hostigamiento, acoso sexual, hostigamiento y acoso laboral

Artículo 4. Glosario

Para los efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

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

Acoso Sexual: Forma de violencia en la que, con independencia de la relación jerárquica y/o 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.

Agresor o agresora: Cualquier persona que despliegue una conducta que tenga como objeto o resultado afectar los derechos y libertades de otra, en su esfera sexual y/o laboral.

Audiencia virtual: Aquella celebrada de manera remota, previa solicitud de la víctima, o a consideración de la autoridad correspondiente, con la finalidad de salvaguardar los derechos de la persona denunciante y evitar la revictimización, o atendiendo a las medidas sanitarias. Se realiza a través de los medios tecnológicos que proporcionan comunicación bidireccional o multidireccional de manera directa, fluida y flexible de audio, imagen, video y datos de alta calidad, permitiendo una interacción simultánea y en tiempo real, entre las personas involucradas en su celebración, las personas funcionarias del Instituto y las partes, en los lugares de transmisión y recepción indicados para tales fines.

Comisión de Quejas y Denuncias: Comisión de Quejas y Denuncias o Procedimiento Contencioso Electoral.

Confidencialidad: Se trata de garantizar la secrecía y la no difusión de los datos personales recabados desde el primer contacto y los contenidos en los procedimientos de conciliación, laboral sancionador y recurso de inconformidad.

Conciliación: Es el procedimiento voluntario mediante el cual se dirimen los conflictos de hostigamiento y/o acoso laboral entre el personal del Instituto, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo.

Correo electrónico institucional: Buzón de correspondencia electrónica generado y administrado por el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca, que permite a los usuarios enviar y recibir documentación. (oficialiadepartes@ieepco.mx)

CPELSE: Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CSSPEN: Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional.

Denuncia: Acto por medio del cual una persona hace del conocimiento al Instituto que ha sido objeto de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.

Debida diligencia: Se refiere a la sustanciación de los casos con celeridad y adoptando las medidas necesarias para el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas de asistencia, ayuda, protección, atención y reparación integral, con perspectiva de género e intercultural en la investigación de los hechos a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho.

Equidad de género: Principio ético y político, con soporte jurídico y de relaciones económicas; implica sistemas de creencias y conceptos donde se reconocen la pluralidad y diversidad de las personas y los grupos, pero sin que estas impliquen relaciones asimétricas de explotación, subordinación o invisibilización.

Estereotipo de género: Ideas preconcebidas y erróneas de atributos, conductas o características poseídas de lo que deben ser y hacer mujeres y hombres. Funcionan como modelos de conducta y que es posible asociar a la subordinación histórica de las mujeres, mujeres indígenas y afromexicanas debido a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y persistentes.

Empatía: Intención de comprender a la víctima en sus preocupaciones cognitivas y emocionales, con la capacidad de transmitirle dicha comprensión en un lenguaje accesible.

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

Expediente único: Expediente integrado con todas y cada una de las constancias que resulten de las diligencias practicadas a partir de la presentación de la denuncia.

Hecho victimizante: Actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima. Estos pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación a los Derechos Humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que México forme parte.

Homofobia, lesbofobia y/o transfobia: Práctica discriminatoria hacia las personas que tienen o se presume que tienen prácticas sexuales con personas de su mismo sexo, o hacia las personas que asumen una identidad sexogenérica distinta de la heterosexual o del género socialmente asignado a su sexo de nacimiento.

Hostigamiento laboral: 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.

Hostigamiento sexual: Es el asedio, acoso o demanda de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el ámbito familiar, doméstico, docente, laboral u otro.

Comprende el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres: Consiste en alcanzar la igualdad real, es decir, que en la práctica mujeres y hombres accedan a oportunidades vitales, reciban un trato digno y cuenten con condiciones suficientes para el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Igualdad y no discriminación: Se refiere a la no distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, adscripción a pueblo indígena y/o afroamericano, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una población históricamente en desventaja, minoría, patrimonio y discapacidad, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

Instituto: Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca.

INE: Instituto Nacional Electoral

Lineamientos: Lineamientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral para las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional y personal de la rama administrativa del Instituto Estatal Electoral y de Participación

Ciudadana de Oaxaca.

Medidas de apremio: Son el conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales la autoridad hace cumplir sus determinaciones, consistentes en conminación, extrañamiento o multa y pueden imponerse de manera sucesiva.

Medidas cautelares: Actos procedimentales que se dictan a solicitud de parte o de manera oficiosa, con el fin de lograr el cese de acciones y omisiones que pudieran constituir hostigamiento, acoso sexual, hostigamiento y acoso laboral, para evitar la producción de daños irreparables.

Medidas de protección: Actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima y son fundamentalmente precautorias. Deberán otorgarse inmediatamente por la autoridad competente, que conozca de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos.

Medidas de reparación: Son los actos que tienen como finalidad reparar los derechos de las víctimas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

Para efecto de estos lineamientos se considera a las medidas de no repetición, rehabilitación y satisfacción.

Medidas de no repetición: Son los actos que buscan que el hecho punible o la violación sufrida por la víctima no vuelva a producirse.

Misoginia: Son conductas de odio hacia las mujeres y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.

Pertinencia cultural: Es la adaptación, incorporación y uso de un lenguaje o acciones que considere las condiciones de género, lingüísticas, culturales, territoriales, ambientales, socioeconómicas y de infraestructura. En este caso, considerar el acompañamiento de personas intérpretes y traductores de lengua indígena.

Persona intérprete de lenguas indígenas: La persona designada para realizar en tiempo real la transferencia oral de una lengua a otra con pertinencia cultural.

Buen dominio: El término “buen dominio” de la variante lingüística se refiere al nivel de entendimiento que se da entre la persona intérprete y la persona asistida.

Prestadores y prestadoras de servicio social: Estudiantes de nivel medio superior o superior que realicen su servicio social en cualquiera de las áreas del Instituto, sin generar una relación laboral con este.

Prestadores de prácticas profesionales: Estudiantes de nivel superior que realicen sus prácticas profesionales en cualquiera de las áreas del Instituto, sin generar una relación laboral con este.

Prestadores de servicios: Personal que establece una relación laboral con el Instituto por tiempo determinado.

Rama administrativa: El personal permanente o eventual del Instituto que no comprende a las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Racialización: Proceso por el cual se establecen distinciones jerarquizadas entre personas o poblaciones de personas, caracterizado por ideas, creencias, estereotipos y/o prejuicios creados artificialmente para reproducir la superioridad e inferioridad racial, cuyo efecto principal es la justificación de privilegios para algunas/os, mientras que, genera desprecio y desvalorización para otras/os.

Reparación del daño: Derecho que tiene la víctima de solicitar el restablecimiento del orden jurídico perturbado y la garantía de no repetición, que se traduce en una obligación a cargo de la persona que lesionó sus derechos para compensarle o resarcirle en lo económico, en términos de la legislación aplicable.

SPEN: Servicio Profesional Electoral Nacional.

Superior jerárquico: Jefa o jefe directo o indirecto del personal.

Revictimizar: Acción negativa consistente en multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia.

Unidad Jurídica: Unidad Técnica Jurídica y de lo Contencioso Electoral del Instituto.

Víctima: Persona física que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de una violación de Derechos Humanos o de la comisión de un delito incluyendo algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o Derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Violencia en el ámbito laboral: Es la negativa ilegal de contratación a la víctima o de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación de la actividad realizada, las amenazas, la intimidación, las humillaciones y todo tipo de explotación y discriminación por razón de género.

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o similar con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en actos u omisiones de abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo y trato igualitario. En esta modalidad queda incluido el hostigamiento sexual cometido en un solo evento o en una serie de eventos que en su conjunto causen daño a la víctima.

Violencia Institucional: Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

VMRG: Violencia contra las Mujeres en Razón de Género

Artículo 5. Acciones y omisiones que constituyen hostigamiento y acoso sexual

Se consideran acciones y omisiones constitutivas de hostigamiento y acoso sexual, de manera enunciativa más no limitativa:

- I. Atentar contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas colaboradoras.
- II. 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;
- III. El 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 relacionado con la sexualidad de connotación lasciva.
- IV. Asedio, acoso o demanda de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia.
- V. Toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmite, 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.
- VI. Bromas, chistes, piropos o expresiones de contenido sexual, en doble sentido, racistas y/o sexistas con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual, preferencia sexual, identidad de género o sexo de la persona que recibe esos comentarios, no deseados ni solicitados.
- VII. Conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, preferencia sexual, identidad de género, realizar insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales.
- VIII. Chantaje sexual, como son requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa en su situación actual o futura en el empleo, cargo, o comisión; amenazas respecto de esa situación, o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo cargo o comisión.
- IX. Acoso sexual ambiental, como son los acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, así como utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.
- X. Conductas inapropiadas no deseadas ni solicitadas como exposición a material sugestivo o explícitamente sexual, acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas.
- XI. Todo tocamiento no deseado ni solicitado al cuerpo de la presunta víctima, mediante actos como saludos forzados, abrazos, roces y besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos.
- XII. Cualquier otra que dañe a la víctima de forma física, psicológica o simbólica.

Artículo 6. Acciones y omisiones que constituyen hostigamiento y acoso laboral

Se consideran acciones y omisiones constitutivas de hostigamiento y acoso laboral, de manera enunciativa más no limitativa:

- I. La provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o

- generan un ambiente negativo de trabajo.
- II. La negativa ilegal para contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo.
 - III. La descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, comentarios o bromas de naturaleza racista, sexista, homofóbica, lesbofóbica y/o transfóbica.
 - IV. La explotación.
 - V. El impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley.
 - VI. La negativa del derecho de ocupar su mismo puesto, aunque haya estado separada o separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores.
 - VII. Prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y persistentes, asociadas a la subordinación histórica de las mujeres, mujeres indígenas y afroamericanas.
 - VIII. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias, esto además puede llegar a constituirse en un delito de lesiones personales.
 - IX. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
 - X. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de las víctimas, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
 - XI. La descalificación humillante y en presencia de las personas compañeras de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo, ya que una calificación humillante atenta contra la dignidad de la persona, incluso si se hace en privado.
 - XII. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
 - XIII. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
 - XIV. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad o fines del Instituto.
 - XV. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del Instituto, o en forma discriminatoria respecto al demás personal.
 - XVI. El trato notoriamente discriminatorio respecto al demás personal en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
 - XVII. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
 - XVIII. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
 - XIX. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
 - XX. Cualquier otra que dañe a la víctima de forma física, psicológica o simbólica.

Artículo 7. De las personas que podrían incurrir en hostigamiento, acoso sexual y/o laboral

De manera enunciativa mas no limitativa, pueden incurrir en hostigamiento, acoso sexual y/o laboral:

- I. Integrantes de los órganos centrales
- II. Integrantes de la Junta General Ejecutiva
- III. Titular de la Secretaría Ejecutiva
- IV. Titulares de las Unidades Técnicas
- V. Integrantes del SPEN del Instituto
- VI. Personal de la rama administrativa de Instituto
- VII. Personal eventual y de los órganos desconcentrados del Instituto
- VIII. Prestadores de servicios profesionales
- IX. Prestadores de servicio social o de prácticas profesionales
- X. Prestadores de servicios

Cuando quienes cometan las probables conductas relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual sean, prestadores de servicios profesionales, prestadores de servicio social o de prácticas profesionales, la Unidad Jurídica remitirá la opinión especializada a las oficinas o áreas en donde dichas personas desarrollen sus actividades, a efecto de que se aplique la cláusula prevista en el contrato o convenio de colaboración respectivo y se dé por terminada la relación con el Instituto, o bien, se determine la no liberación de las horas de servicio realizadas.

CAPÍTULO TERCERO

De la perspectiva de género e intercultural

Artículo 8. Del actuar con perspectiva de género e interculturalidad

La actuación de las instancias competentes para conocer, sustanciar y resolver las denuncias presentadas por y en perjuicio de las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional y personal de la rama administrativa del Instituto por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, deberá ser con perspectiva de género, interculturalidad, confidencialidad, no revictimización, veracidad, irrestricto respeto a los Derechos Humanos y debida diligencia a la luz de los principios rectores de la función electoral.

Artículo 9. De la perspectiva de género

El funcionariado del Instituto que participe en la integración y tramitación del procedimiento laboral sancionador deberá actuar con perspectiva de género e intercultural para corregir los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales puedan tener hacia personas y grupos discriminados históricamente, principalmente las mujeres y las mujeres indígenas y afroamericanas.

En cada caso, se realizará un análisis a fin de verificar si existen situaciones de violencia o vulnerabilidad que, por razones de género, impidan o puedan impedir la impartición de justicia de manera completa e igualitaria. Para ello se tomará en cuenta lo siguiente:

- a) Identificar, en primer lugar, si existen situaciones de poder o un contexto de desigualdad estructural que por razones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 con el contexto de desigualdad por condiciones de género;
- e) Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, y
- f) Evitar en todo momento 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.

Artículo 10. De la perspectiva intercultural

Actuar con perspectiva intercultural es el proceso de diálogo permanente de intercambio y aprendizaje entre diferentes culturas en un espacio de respeto, igualdad y reconocimiento de los derechos y capacidades de las personas, comunidades y pueblos por encima de las diferencias sociales y culturales. Para ello se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- a) Identificar las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales (prácticas, valores y creencias) que generan desigualdad estructural entre ambas partes de la controversia.
- b) Valorar e incorporar la cosmovisión y concepciones de desarrollo y bienestar entre ambas partes de la controversia.
- c) Aplicar los estándares internacionales y nacionales para una atención libre de discriminación y racismo que brinde un trato igualitario y de respeto a todas las personas independientemente de sus características.
- d) Brindar atención en la lengua que cualquiera de las partes en controversia considere pertinente, garantizando el acceso a intérpretes a las personas hablantes de lenguas originarias
- e) Las autoridades en el ámbito de su actuación incorporarán con respeto, la perspectiva cultural de las personas en controversia.
- f) Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios por origen étnico o minoría con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación y libre de racismo.

Artículo 11. De la persona o personas intérpretes

- I. La persona o personas intérpretes serán aprobadas por la Unidad Jurídica.
- II. En cualquier caso, las y los involucrados deberán precisar en su primer acercamiento que requerirán de asistencia de intérprete o que se expresarán en alguna lengua indígena, para que, la Unidad Jurídica realice las gestiones necesarias.
- III. La ciudadana o ciudadano que sea designado como persona intérprete, deberá reunir los siguientes requisitos señalados como estándar del o la intérprete y traductora de lenguas indígenas, descritos a continuación;
 - a. Tener buen dominio de la variante lingüística, avalado por su colectividad lingüística.
 - b. Contar con un buen dominio de la lengua castellana.
 - c. Conocer la cultura del pueblo indígena al que pertenece la persona asistida.

- d. Poseer conocimientos suficientes para desenvolverse en todas las áreas del sistema jurídico o judicial, no se limita a memorizar términos jurídicos.
- e. Conoce de derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas.
- f. Comprende todas las actuaciones en las que interviene.
- g. Posee conocimientos y técnicas básicas en materia de interpretación y traducción. Está certificado por una institución pública.
- h. Brinda un servicio eficiente, acorde a un código de ética y principios profesionales.
- i. Permanentemente se actualiza en la disciplina de la interpretación/traducción y materia jurídica.
- j. Contar con acreditación o certificación en el área de interpretación de Lenguas Indígenas o docencia; o en su caso la documentación que la avale como una persona intérprete práctica.

Artículo 12. Del desarrollo de la interpretación.

La persona intérprete realizará la traducción e interpretación al español de cada una de las intervenciones de la parte asistida que haya precisado hacer uso de su lengua indígena.

Artículo 13. La persona intérprete deberá abstenerse de:

- a) Emitir juicios de valor respecto a lo expresado por alguna de las partes;
- b) Intervenir, salvo en el momento que corresponda realizar la traducción e interpretación de la intervención de la persona asistida que haya precisado hacer uso de su lengua indígena.
- c) Realizar expresiones físicas o ademanes que demuestren aceptación o rechazo hacia las opiniones, comentarios o declaraciones vertidas por las personas participantes.

Será obligación de la persona intérprete guardar secrecía de lo manifestado en cualquier parte, etapa o procedimiento del que forme parte.

CAPÍTULO CUARTO

De la prevención, capacitación y atención en los procesos de acompañamiento de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral

Artículo 14. De la prevención de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del IEEPCO

Con la finalidad de prevenir el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral, evitar la generación de la violencia en todas sus modalidades previstas en los presentes lineamientos, de manera enunciativa mas no limitativa se deberán de implementar en el Instituto las siguientes acciones:

- I. Campañas de comunicación y actividades de promoción para concientizar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras del Instituto sobre la gravedad del problema de reproducir conductas constitutivas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.
- II. Campañas de comunicación y procesos de sensibilización con enfoque de género y perspectiva intercultural, en que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional libre de cualquier expresión de no violencia laboral, sexual y racismo.

- III. Campañas de comunicación y procesos de formación para promover la igualdad laboral de oportunidades entre mujeres y hombres.
- IV. Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género y perspectiva intercultural, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.
- V. Hacer visible que reproducir conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente.
- VI. Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia, constante y permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.

Artículo 15. De la capacitación en procesos de acompañamiento a víctimas Las instancias encargadas del primer contacto, de la sustanciación y de la resolución de los procedimientos, deberán de recibir capacitación especializada y diferenciada de manera permanente en procesos de acompañamiento a víctimas y están obligadas a actuar con perspectiva de género e intercultural y a observar los principios de debida diligencia, igualdad no discriminación y/o racialización, empatía, confidencialidad, no revictimización y veracidad.

Artículo 16. De la atención de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual Las víctimas tendrán derecho a la asistencia y a la atención, las cuales se garantizarán incluyendo siempre un enfoque transversal de género y diferencial.

Se entiende por atención, la acción de dar información, orientación y acompañamiento jurídico y psicosocial con pertinencia cultural a las víctimas, con el objeto de facilitar su acceso a los derechos a la verdad, a la justicia y a la reparación integral, cualificando el ejercicio de estos.

Elementos a considerar:

1. La gravedad del incidente;
2. La duración del incidente;
3. Si la conducta es verbal, gestual, física o si se realizó a través de medios electrónicos;
4. Si existen antecedentes de actos similares; y
5. En su caso, la existencia de una relación de pareja, expareja, compañerismo, amistad, poder y/o jerarquía entre la persona denunciante y quien se considere la o el denunciado.
6. Denuncias reiteradas

CAPÍTULO QUINTO

De las generalidades de los procedimientos

Artículo 17. De los días y horas hábiles

Los actos procesales realizados en cualquiera de los procedimientos a los que se refieren estos lineamientos se practicarán en días y horas hábiles.

Serán días hábiles todos los días del año, excepto sábados, domingos, días de descanso obligatorio, así como los días de asueto y periodos vacacionales que determine el Instituto, y son horas hábiles las comprendidas entre las nueve y las diecisiete horas.

Cuando se estime necesario, se podrán habilitar días y horas inhábiles para el desarrollo de las diligencias correspondientes. Las diligencias que inicien en un día u hora hábil y se concluyan en inhábil, se entenderán válidamente realizadas.

Durante periodos de proceso electoral, todos los días y horas serán días hábiles.

Artículo 18. De los plazos

Los plazos fijados en horas se computarán de momento a momento y si están señalados por días, éstos se computarán en días hábiles, a partir del día hábil siguiente al día en que surta efectos la notificación correspondiente.

Los plazos podrán suspenderse o ampliarse de manera fortuita o fuerza mayor, de manera fundada y motivada por las autoridades competentes.

Artículo 19. De las notificaciones

En los procedimientos y en el recurso de inconformidad, las notificaciones se realizarán preferentemente en forma personal o por correo electrónico, estrados, por oficio, servicio de mensajería especializada, o por cualquier otro medio que se requiera y garantice la eficacia del acto o resolución a notificar.

Las notificaciones por correo electrónico se harán a través de la cuenta institucional o, en su defecto, aquella que señale para tal efecto la parte interesada, la notificación surtirá efectos el momento del envío del correo electrónico.

Las notificaciones a que se refiere el presente capítulo surtirán sus efectos el mismo día en que se practiquen.

Artículo 20. De la colaboración intra e interinstitucional

Las instancias instructora y resolutora, según corresponda, dispondrán lo necesario para asegurar el cumplimiento de estos lineamientos; para lo cual podrán solicitar la colaboración de las diferentes áreas de este Instituto, quienes se encontrarán obligadas a proporcionar la información o constancias de que dispongan.

Asimismo, el Instituto deberá propiciar acuerdos y/o convenios de colaboración con las autoridades estatales o federales a efecto de intercambiar información o brindar el apoyo correspondiente de manera oportuna en los procedimientos que así se requieran.

Artículo 21. De los impedimentos y excusas

Las autoridades que intervengan en el procedimiento de conciliación por hostigamiento y/o acoso laboral, laboral sancionador o el recurso de inconformidad, estarán impedidas para conocerlos cuando:

- I. Tengan amistad cercana o enemistad manifiesta con alguna de las partes involucradas;
- II. Haya evidencia de parcialidad a favor o en contra de alguna persona interesada, sus representantes o defensores o amenazar de cualquier modo a alguno de ellos.
- III. Su actividad o participación pudiera representar un conflicto de intereses.

Las autoridades que intervengan en el procedimiento de conciliación por hostigamiento y/o acoso laboral, el procedimiento laboral sancionador o el recurso de inconformidad, tendrán el deber de excusarse de su conocimiento cuando adviertan una causal de impedimento.

Las causas de impedimento serán calificadas por la instancia superior, lo que deberá resolverse dentro del plazo de setenta y dos horas siguientes a su recepción.

Si el impedimento se formula respecto del Titular de la Secretaría Ejecutiva, la Junta General Ejecutiva determinará lo conducente.

Artículo 22. Responsabilidad laboral

La responsabilidad laboral se extingue con la renuncia o fallecimiento de la persona denunciada, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.

Si durante la sustanciación del procedimiento laboral sancionador la persona denunciada se separa en forma definitiva del Instituto o termina su encargo, se emitirá resolución en la que se declarará extinguido el procedimiento, sin perjuicio de otro tipo de responsabilidades que le puedan ser exigidas, para lo cual la autoridad instructora lo hará del conocimiento de la Contraloría General del Instituto a efecto de que, en el ámbito de sus atribuciones, determine lo correspondiente, y se ordenará el archivo del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto las medidas de carácter provisional que se hubieren adoptado con respecto a la persona probable responsable.

Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los tres años y las leves al año. El plazo de prescripción es continuo y comenzará a contarse desde que se haya cometido la conducta probablemente infractora o a partir del momento en que ésta hubiera cesado o cuando se tenga conocimiento de esta.

La prescripción se interrumpirá por el inicio del procedimiento, a cuyo efecto la determinación correspondiente deberá ser notificada a las partes.

La ejecución de las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se transgreda el cumplimiento de la sanción si éste hubiere comenzado.

Artículo 23. De la caducidad

La facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador caducará en seis meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta infractora.

La facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento, en el caso de faltas graves y muy graves, y un año en el caso de faltas leves.

CAPÍTULO SEXTO

De las generalidades de los procedimientos

Artículo 24. De los procedimientos

Los procedimientos que se regulan son:

- I. a) Procedimiento de conciliación en casos de hostigamiento y/o acoso laboral.
- b) Procedimiento laboral sancionador en los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, y
- c) Recurso de inconformidad en los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.

A petición de la posible víctima, o de la instancia correspondiente, de acuerdo con el análisis del caso en concreto y viabilidad de las diligencias, la sustanciación y resolución de los procedimientos señalados en los presentes lineamientos, se podrán realizar a través del uso de herramientas tecnológicas indicadas por la instancia correspondiente, garantizando la confidencialidad de lo expresado y sus datos personales.

Artículo 25. De la finalidad de los procedimientos

Los procedimientos previstos en estos Lineamientos tienen por finalidad sustanciar y resolver las quejas y denuncias presentadas en el Instituto por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.

Artículo 26. Del primer contacto

Para efectos del primer contacto, se conformará una comisión integrada por la Secretaría técnica de la Comisión de Igualdad de Género y no Discriminación, así como la persona que para tal efecto designen esta Comisión y la Comisión de Quejas y Denuncias. Dicha comisión será la instancia encargada del primer contacto con la presunta víctima, teniendo como responsabilidad establecer la primera comunicación, que de acuerdo con cada caso en concreto y en atención al riesgo podrá ser presencial o virtual a través de los medios electrónicos disponibles, sobre hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral; debiendo rellenar la ficha de registro de primer contacto para casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral del IEEPCO.

Deberá registrar los datos generales de la presunta víctima, la persona señalada por conductas y acciones relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral; así mismo deberá brindar orientación respecto a las vías institucionales y legales disponibles y respecto a los procedimientos para la atención y sanción de hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral. Informando a la posible víctima que para iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos de hostigamiento y/o acoso laboral, y el procedimiento laboral sancionador en los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, deberá presentar su solicitud de conciliación o denuncia ante la oficialía del Instituto o a la dirección de correo electrónico quejasydenuncias@ieepco.mx dirigida la Unidad Jurídica. Ya que el primer contacto no presupone el inicio del procedimiento que se trate.

Artículo 27. De la primera comunicación

Quienes integren la comisión de Primer Contacto tendrán la responsabilidad de establecer la primera comunicación con la persona presuntamente víctima de hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, a efecto de brindarle orientación respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o, en su caso, la conducta infractora, atendiendo al tipo de asunto de que se trate, así como de brindarle atención psicológica y acompañamiento, en los casos en que así se

requiera.

De dicha primera comunicación, deberá asentarse por escrito el registro correspondiente a efecto de que obre en actuaciones.

Asimismo, será la instancia responsable de cerciorarse que la persona presuntamente agraviada o en riesgo obtenga la atención psicológica debida durante el transcurso del procedimiento, para lo cual la Secretaría Ejecutiva destinará los recursos financieros o mecanismos para ello.

Artículo 28. Del actuar de la comisión del primer contacto

1. Las personas encargadas del primer contacto con la presunta víctima deberán de:
 - a) Identificarse oficialmente ante la presunta víctima, detallando nombre y cargo que detentan;
 - b) Desarrollar con la debida diligencia sus atribuciones.
 - c) Tratar a la presunta víctima con humanidad, respeto a su dignidad y sus derechos humanos;
 - d) Evitar todo trato o conducta que implique victimización secundaria o incriminación de la presunta víctima;
 - e) Brindar a la presunta víctima orientación e información clara, precisa y accesible sobre sus derechos, garantías y recursos, así como sobre los mecanismos, acciones y procedimientos que se establecen o reconocen en los presentes lineamientos.
 - f) Entregar en forma oportuna, rápida y efectiva, todos los documentos que requiera para el ejercicio de sus derechos;
 - g) No obstaculizar ni condicionar el acceso de la probable víctima a la justicia y la verdad, así como a los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos;
 - h) Hacer de su conocimiento los derechos a la protección de datos personales y entregar el aviso de confidencialidad sobre lo dicho en esta etapa del procedimiento.
 - i) La persona o personas que realicen el primer contacto deberán generar el registro correspondiente, el cual deberá anexarse al expediente único.
2. El registro contendrá como mínimo los siguientes datos:
 - a) Información de la persona agraviada, quejosa o denunciante y de la persona probable infractora, relativa a:
 - I. Nombre completo;
 - II. Edad;
 - III. Sexo;
 - IV. Escolaridad;
 - V. Puesto o cargo;
 - VI. Área de adscripción o a la que informe sus actividades;
 - VII. Datos de contacto;
 - VIII. Fecha de ingreso o inicio de actividades en el Instituto;
 - IX. Rama del Instituto a la que pertenece o tipo de relación jurídica que sostiene con el instituto; y
 - X. Antigüedad en su último lugar de adscripción o periodo en el que ha prestado servicios en el área a la que informa sus actividades.
 - b) Narración de los hechos, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar que, sin tener que ser exhaustivas o precisas, y que permitan conocer el contexto en el que ocurrieron los hechos denunciados.

3. En caso que de que la presunta víctima después de recibir por parte de la comisión de primer contacto orientación e información clara, precisa y accesible sobre sus derechos, garantías y recursos, así como sobre los mecanismos, acciones y procedimientos que se establecen o reconocen en los presentes lineamientos, no quiera proceder a presentar su queja o denuncia ante la Unidad Jurídica, la comisión de primer contacto deberá de enviar el registro a la Unidad Jurídica, quedando en el registro de ambas instancias.

Artículo 29. De la Unidad Jurídica

La Unidad Jurídica es la instancia encargada de integrar el expediente único de las probables víctimas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, debiendo remitir un expediente único detallado y el expediente a la instancia del Instituto competente para resolver los procedimientos por probables conductas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

Art. 30. Del expediente único

El expediente único deberá integrar:

- I. El formato de registro elaborado por la Comisión de Primer Contacto
- II. La queja o denuncia
- III. Las diligencias realizadas
- IV. Las pruebas aportadas por las partes y las recabadas durante la investigación.
- V. Cuando la audiencia se haya realizado en la modalidad de videoconferencia, se deberá anexar al expediente único la grabación junto con el acta firmada por la Unidad Jurídica;
- VI. Las demás actuaciones realizadas.

Artículo 31. De la vista a autoridades competentes

Cuando la Unidad Jurídica advierta la posible existencia de algún delito o falta administrativa, solicitará a la Secretaría Ejecutiva dé vista a la autoridad competente, para que proceda conforme a Derecho. Lo anterior, sin perjuicio de que se emitan las medidas cautelares que correspondan y continúe con la investigación.

TÍTULO SEGUNDO

Del Procedimiento de Conciliación por Hostigamiento y/o Acoso Laboral

Artículo 32. Del procedimiento de Conciliación por hostigamiento y/o acoso laboral

La conciliación es el procedimiento a cargo de la Unidad Jurídica del Instituto, mediante el cual se dirimen los conflictos por hostigamiento y/o acoso laboral, entre el personal del Instituto, de la rama administrativa, así también, al personal eventual o prestadores de servicios; con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a cesar las conductas que dieron origen al mismo, siempre y cuando sea solicitado por la posible víctima y que los motivos del conflicto laboral no estén relacionados con conductas que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Instituto.

La implementación del procedimiento de conciliación en que participen prestadores de servicios, prestadores de servicio social y de prácticas profesionales no implica reconocimiento de derecho laboral alguno en su favor o variación de la naturaleza de su relación jurídica con el Instituto

La participación del personal del Instituto en el procedimiento de conciliación debe estar libre de coerción o cualquier vicio que afecte su voluntad.

Artículo 33. Del actuar de la persona conciliadora en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral

La persona conciliadora será la encargada de coordinar, implementar y desahogar todas las actividades relativas y derivadas del procedimiento de conciliación.

La persona conciliadora deberá:

- I. Regir su actuación con perspectiva de género e interculturalidad, confidencialidad, no revictimización, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, confidencialidad y eficiencia, debida diligencia y con irrestricto respeto a los derechos humanos
- II. Informar a las partes sobre las ventajas y naturaleza del procedimiento de conciliación;
- III. Conducir el procedimiento de conciliación en forma clara y ordenada;
- IV. Garantizar la presencia de una persona intérprete para alguna de las partes que así lo haya solicitado y precisado;
- V. Coadyuvar con las partes a fin de que encuentren alternativas de solución, y
- VI. Procurar y vigilar que el acuerdo al que lleguen las personas interesadas sea comprensible, realizable, equitativo, justo y perdurable.

Artículo 34. Partes en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral

Son partes en el procedimiento de conciliación, las personas involucradas en el conflicto y la instancia conciliadora.

Artículo 35. De los derechos de las partes en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral

Son derechos de las partes, entre otros, los siguientes:

- a) Participar en la reunión de conciliación;
- b) Manifestar en el momento que les indique la persona conciliadora, su versión sobre los hechos motivo del conflicto, sus ideas, inquietudes, aflicciones y percepciones sobre el conflicto;
- c) Proponer una o más soluciones para dirimir el conflicto;
- d) Solicitar la presencia de una persona intérprete si desea expresarse en alguna lengua indígena;
- e) La víctima podrá solicitar en cualquier momento la terminación de la conciliación, y
- f) Celebrar por escrito un acuerdo de voluntades, mediante el que se dé solución al conflicto, el cual deberá constar en el acta que para tal efecto se suscriba.

Artículo 36. De las obligaciones de las partes en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral

Son obligaciones de las partes, entre otras, las siguientes:

- a) Asistir en la fecha y horario que se fije para la celebración de la primera reunión del procedimiento de conciliación;
- b) Conducirse con rectitud, respeto y veracidad durante el procedimiento de conciliación;
- c) Guardar secrecía de lo manifestado en las reuniones del procedimiento de

- conciliación, y
- d) Cumplir con lo pactado en el acta que se suscriba con motivo de la reunión de conciliación.

Artículo 37. De la solicitud de conciliación en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral

La solicitud de conciliación deberá presentarse por escrito o de manera verbal ante el área conciliadora, de forma individual o conjunta, o bien a propuesta del titular del área de adscripción, y contendrá al menos:

- a) El nombre, cargo y área de adscripción de la persona solicitante;
- b) Nombre, cargo y área de adscripción de las demás partes en conflicto laboral,
- c) Breve descripción de los hechos generadores del conflicto laboral y, de ser posible, las maneras de solucionarlo.
- d) La solicitud expresa de requerir una persona intérprete de lenguas indígenas, misma que deberá cumplir con lo establecido en el artículo 11.

Si a juicio del área conciliadora el conflicto no puede ser objeto de avenencia, deberá rechazar la solicitud en los siguientes tres días hábiles, fundando y motivando su determinación, notificarlo personalmente a las partes.

Si la solicitud es procedente, en el mismo plazo, el área conciliadora la admitirá y convocará a las partes a la primera reunión de conciliación, la cual deberá celebrarse en un plazo que no exceda de cinco días hábiles.

Artículo 38. De las reuniones de conciliación

La primera reunión de conciliación será con el objeto de que las partes involucradas conozcan en qué consiste el procedimiento de conciliación, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó.

Si alguna de las partes no asiste por cuestiones justificadas, se reprogramará la fecha para celebración de la reunión, la cual no debe de exceder los siguientes tres días hábiles. En caso de que alguna de las partes no asistiera, se fijará una nueva fecha de reunión bajo apercibimiento que, de no asistir, se entenderá que no es su deseo conciliar y se determinará lo conducente.

Se realizarán tantas reuniones como la persona conciliadora y la posible víctima consideren necesario para llegar a la solución del conflicto, siempre y cuando el desahogo del procedimiento de conciliación no exceda de treinta días naturales, a partir de la recepción de la solicitud.

En las reuniones conciliatorias, la persona conciliadora podrá realizar preguntas a cada una de las partes, con el objeto de aclarar dudas, precisar aspectos que puedan contribuir a la solución del conflicto y encauzar la reunión para buscar alternativas de solución.

Las reuniones de conciliación se llevarán a cabo en el lugar que determine el área conciliadora, pudiéndose auxiliar de herramientas tecnológicas, como la videoconferencia y de una persona intérpretes a solicitud de alguna de las partes para su celebración.

La persona conciliadora deberá facilitar el alcance de una solución satisfactoria para las partes, sin que les pueda imponer a éstas un acuerdo de solución.

Concluidas las reuniones previstas en el presente artículo, la persona conciliadora llevará a cabo el levantamiento del acta respectiva, conforme a los siguientes supuestos:

- I. En el caso de que las partes no logren llegar a un acuerdo conciliatorio, el acta deberá especificar aspectos generales del procedimiento, entre otros: el número de reuniones de conciliación; las fechas y sedes en que las mismas se llevaron a cabo; el nombre de la persona conciliadora, especificando su cargo y adscripción, así como un breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas. En la redacción de dicha acta deberá observarse cabalmente la normativa aplicable para garantizar la confidencialidad de las partes que intervienen en el procedimiento, dejando a salvo sus derechos para que éstas los ejerzan en la vía que consideren oportuna.
- II. En el supuesto de que las partes convengan en llevar a cabo un acuerdo de conciliación, además de los elementos previstos en el numeral anterior, dicho documento deberá observar los siguientes elementos:
 - a) Número de expediente;
 - b) Lugar, fecha y hora de inicio de la reunión de conciliación;
 - c) Nombres de las partes, cargos o puestos y adscripción;
 - d) Nombre de la o el conciliador, cargo o puesto y adscripción;
 - e) Nombre de la persona intérprete cuando se haya solicitado, misma que, deberá cumplir con lo establecido en el artículo 11.
 - f) Descripción breve de los hechos que generan el conflicto;
 - g) Compromisos de las partes para la solución del conflicto;
 - h) Hora de conclusión de la o las reuniones de conciliación, y
 - i) Firma de las partes y de la persona conciliadora.

Lo acordado durante el procedimiento de conciliación no podrá afectar derechos irrenunciables, comprometer derechos de personas ajenas al conflicto, afectar el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto ni atentar contra el orden público.

Las partes deberán asumir el compromiso de los acuerdos que hayan suscrito en el acta, por lo que su cumplimiento será obligatorio, sin necesidad de validación por parte de alguna autoridad del Instituto ajena a la persona conciliadora.

La celebración de acuerdos entre las partes en el procedimiento de conciliación, dan por concluido, mediante el acta respectiva, el asunto o la queja que lo originó y que, en caso de incumplimiento de estos, se dejarán a salvo los derechos de las partes para promover queja o denuncia por hechos nuevos o diferentes a los que dieron origen la conciliación.

La persona conciliadora deberá proporcionar a las partes copia simple del acta que suscriban, y el original permanecerá en el expediente bajo resguardo de la Unidad Jurídica.

El seguimiento y cumplimiento de los acuerdos tomados en la conciliación estará a cargo de la Unidad Jurídica en los términos que se precisen en el acta respectiva. El área conciliadora remitirá a la Secretaría Técnica de la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, un informe final del procedimiento si el personal involucrado pertenece al SPEN; y a la Secretaría Ejecutiva y a la Contraloría General del Instituto, si el personal involucrado pertenece a la rama administrativa.

TÍTULO TERCERO

Del Procedimiento Laboral Sancionador Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Laboral.

CAPÍTULO PRIMERO

De la denuncia

Artículo 39. Del procedimiento laboral sancionador hostigamiento, acoso sexual y/o laboral

El procedimiento laboral sancionador es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.

Las autoridades competentes para conocer, sustanciar y resolver el procedimiento laboral sancionador deberán de respetar las garantías de audiencia y legalidad, actuando con perspectiva de género, interculturalidad, confidencialidad, no revictimización, veracidad, irrestricto respeto a los derechos humanos y debida diligencia a la luz de los principios rectores de la función electoral.

Artículo 40. De la persona que denuncia

El procedimiento laboral sancionador por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, se iniciará de oficio o por denuncia presentada ante la Unidad Jurídica del Instituto por:

- I. Integrantes de los órganos centrales
- II. Integrantes de la Junta General Ejecutiva
- III. Titular de la Secretaría Ejecutiva
- IV. Titulares de las Unidades Técnicas
- V. Integrantes del SPEN del Instituto
- VI. Personal de la rama administrativa de Instituto
- VII. Personal eventual y de los órganos desconcentrados del Instituto
- VIII. Prestadores de servicios profesionales
- IX. Prestadores de servicio social o de prácticas profesionales

Cuando quien presenta la queja o denuncia sea hablante de una lengua indígena y solicite de una persona intérprete o traductora que le asista, deberá informarlo a la Unidad Jurídica para que se le proporcione el apoyo necesario en su comparecencia.

Cuando el procedimiento sea iniciado en forma oficiosa, la Unidad Jurídica del Instituto actuará como denunciante.

Artículo 41. Requisitos de la denuncia por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral

- a) Autoridad a la que se dirige;
- b) Nombre completo de la o las personas que denuncian y correo electrónico o domicilio para oír y recibir notificaciones. Deberá señalar el cargo o puesto que ocupa y el área de adscripción;
- c) Nombre completo, cargo o puesto y adscripción de la persona denunciada;
- d) La solicitud expresa de requerir una persona intérprete de lenguas indígenas, misma que deberá cumplir con lo establecido en el artículo 11.
- e) Nombre de la persona intérprete cuando se haya solicitado, misma que, deberá cumplir con lo establecido en el artículo 11.
- f) Descripción de los hechos en que se funda la denuncia y de los preceptos constitucionales o legales que estima violados;
- g) Señalar y aportar las pruebas con que cuente, relacionadas con los hechos

- referidos, y
- h) Firma autógrafa.

En caso de no reunir algunos de los requisitos señalados en el presente artículo, se le requerirá a la parte promovente para que sea solventado en un término no mayor de veinticuatro horas, contadas a partir de la notificación del requerimiento. Cuando la parte promovente sea omisa en el cumplimiento del requerimiento, la denuncia se tendrá por no presentada.

CAPÍTULO SEGUNDO

De las medidas cautelares y de apremio

Artículo 42. Del dictado de medidas cautelares, de apremio y de protección

Durante el desarrollo de la investigación, la sustanciación de un procedimiento laboral sancionador o ejecución de la sanción, la autoridad podrá decretar alguna medida cautelar, de protección, en su caso, de apremio.

Artículo 43. De las medidas cautelares

En casos relacionados con conductas muy graves o graves, se podrá decretar como medida cautelar y/o de protección:

- I. La reubicación temporal de la persona presuntamente responsable, por el plazo que la autoridad instructora lo determine, y
- II. La suspensión temporal de la persona presuntamente responsable, hasta por el tiempo que dure la investigación o el procedimiento laboral sancionador. Dicha suspensión no prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad que se le atribuya, lo cual se hará constar en la resolución en la que se decrete la medida.
- III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona agraviada; y

Mientras dure la suspensión temporal, se deberán decretar las medidas necesarias en concordancia con los principios de presunción de inocencia y derecho al mínimo vital.

Para ello, se deberá determinar una cantidad que se le otorgue para cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, vivienda, salud, entre otras, la cual podrá ser hasta el equivalente del treinta por ciento de su salario base más las prestaciones que de manera ordinaria y extraordinaria llegare a percibir, pero no podrá ser inferior al salario más bajo que se cubra en el Instituto en los términos señalados.

Con independencia de las medidas cautelares, la Unidad Jurídica de oficio o a petición de parte podrá dictar las medidas de protección que estime necesarias en favor de la persona que posiblemente resienta la conducta denunciada por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Podrán ser dictadas en cualquier etapa de la tramitación de la queja o denuncia, siempre que se advierta la existencia de un caso grave, que ponga en riesgo la integridad de las personas quejas o denunciantes o el cumplimiento de las actividades institucionales.

Artículo 44. De la aplicación de la medida cautelar

En el supuesto de que la persona suspendida temporalmente no resulte responsable de los hechos o actos que se le imputan, se le restituirá en el goce de sus derechos y se le entregarán las percepciones que hubiese dejado de percibir durante la aplicación de la

medida cautelar.

Artículo 45. De las medidas de apremio

Las medidas de apremio son el conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales la autoridad hace cumplir sus determinaciones, consistentes en conminación, extrañamiento o multa y pueden imponerse de manera sucesiva.

La multa, como medida de apremio, podrá imponerse por hasta cincuenta veces el valor diario de la UMA, la cual podrá duplicarse en una segunda ocasión, en caso de incumplimiento al mandato respectivo.

CAPÍTULO TERCERO

De la admisión y emplazamiento

Artículo 46. Admisión y emplazamiento

Una vez presentada la denuncia, la Unidad Jurídica:

1. Contará con un plazo de veinticuatro horas para emitir el acuerdo de admisión, contado a partir del día en que se reciba el escrito original de denuncia.
2. En caso de considerarlo necesario, deberá requerir a quien presenta la queja o denuncia los elementos que estén a su alcance para el conocimiento de los hechos.
3. Instruirá llevar a cabo u ordenar la realización de las diligencias o requerimientos de informes que le sean solicitadas, y que considere necesarias; y entre otras:
 - 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 autoridad 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 la normativa interna del Instituto y de las faltas en que incurre el personal por la falta de cumplimiento a las obligaciones previstas en dichos ordenamientos;
 - 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

Realizar visitas en las áreas de trabajo relacionadas con la queja o denuncia, sin mediar comunicación previa del día y hora de esta, 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.

Las diligencias o requerimientos señalados en el párrafo anterior deben realizarse atendiendo a la naturaleza, objeto y efectos de dicho procedimiento, a fin de que tales diligencias de investigación se lleven a cabo en un plazo razonable, idóneo y proporcional, debiendo justificar para tal efecto su necesidad y oportunidad. En este caso, el plazo para emitir el acuerdo correspondiente se computará a partir de, que la autoridad cuente con los elementos necesarios.

Las diligencias que se practiquen en el curso de la investigación deberán ser efectuadas por la Unidad Jurídica, la Oficialía Electoral o a través de la persona servidora pública del Instituto que determine la Unidad Jurídica, considerará además la solicitud expresa de la presencia de intérpretes en los casos así requeridos, misma que deberá cumplir con lo establecido en el artículo 11.

4. Admitida la queja o denuncia, la Unidad Jurídica emplazará a las partes para que comparezcan en una audiencia de pruebas y alegatos. La notificación del auto de admisión o emplazamiento se tendrá que realizar con un mínimo de cuarenta y ocho horas antes de la celebración de la audiencia. En el acuerdo respectivo se le informará a la persona denunciada de la infracción que se le imputa y se le correrá traslado de la denuncia con sus anexos.

5. Si en la queja o denuncia se solicita la adopción de medidas cautelares la Comisión actuará en los términos establecidos en el artículo 43 de los presentes Lineamientos.

Artículo 47. Del no inicio del procedimiento laboral

La autoridad instructora determinará no iniciar el procedimiento laboral sancionador cuando:

- I. La conducta atribuida no se relacione con las causas de imposición de sanciones;
- II. La persona denunciada sujeta a investigación presente su renuncia o fallezca;
- III. En los casos de hostigamiento y/o acoso laboral la parte presuntamente agraviada desista de su pretensión, siempre y cuando no exista afectación a los intereses del Instituto. Dicho desistimiento deberá ser ratificado de forma presencial o por videoconferencia, ante la autoridad instructora, previo requerimiento y en el plazo que al efecto se señale;
- IV. Cuando no haya sido solventado el requisito señalado en el último párrafo del artículo 41, de los presentes lineamientos.
- V. Se trate de denuncias de carácter anónimo, sin que de la misma se puedan derivar indicios sobre una conducta probablemente infractora o, en su caso, del resultado de la investigación preliminar no se advierta una probable afectación a los intereses del Instituto.

Artículo 48. Del auto del no inicio del procedimiento laboral

En caso de que se determine el no inicio del procedimiento laboral sancionador, se deberá elaborar el auto correspondiente y notificar a las partes.

El auto por el que se determine no iniciar el procedimiento laboral sancionador deberá contener los requisitos siguientes:

- I. Número de expediente;
- II. Fecha de conocimiento de la conducta probablemente infractora o, en su defecto, de la recepción de la queja o denuncia;
- III. Fecha de emisión del auto;
- IV. Nombre completo, cargo o puesto y lugar de adscripción del presunto infractor;
- V. Nombre de la persona intérprete cuando se haya solicitado, misma que deberá cumplir con lo señalado en el artículo 11.
- VI. Fundamentos de Derecho, y
- VII. Relación de hechos y razonamientos que sustenten la determinación.

Artículo 49. Del sobreseimiento del procedimiento laboral

La autoridad instructora podrá sobreseer el procedimiento laboral sancionador cuando, ya iniciado éste, se actualicen los supuestos siguientes:

- I. Desistimiento expreso de la persona presuntamente agraviada, el cual deberá ser ratificado por escrito ante la autoridad instructora o resolutora competente en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral;
- II. Por cualquier causa que deje sin materia o cambie la situación jurídica del procedimiento laboral sancionador, y
- III. Sobrevenida la actualización de alguna causal de las previstas en el artículo 47 de estos lineamientos.

Artículo 50. De la suplencia de la deficiencia de la queja

Las instancias competentes para conocer, sustanciar y resolver el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad podrán suplir la deficiencia de la queja, recabar elementos probatorios y dictar las medidas que, a su juicio, sean necesarias para el correcto desarrollo del procedimiento y cumplimiento de sus determinaciones en los términos previstos en los presentes lineamientos.

Artículo 51. Del manejo de datos personales

La Unidad Jurídica deberá solicitar el consentimiento para el manejo de datos personales sensibles brindados por la presunta víctima, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

La persona intérprete deberá guardar secrecía de lo manifestado en los procedimientos del que forme parte, así como firmar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, señalados en los presentes lineamientos.

CAPÍTULO CUARTO

De las pruebas

Artículo 52. De las pruebas para conocer la verdad

Para conocer la verdad sobre los hechos, la autoridad instructora podrá allegarse de cualquier medio de prueba, ya sea que pertenezca a las partes o a terceros y que hubieran sido obtenidas lícitamente y con pleno respeto a los derechos humanos.

Artículo 53. De las pruebas

Podrán ser recabadas, ofrecidas y, en su caso, admitidas en el procedimiento laboral sancionador, así como en la investigación previa a éste, las pruebas siguientes:

- I. Documentales públicas y privadas; son documentales públicos las expedidas por órganos o funcionarios electorales, en el ejercicio de sus atribuciones y dentro del ámbito de su competencia; así como las expedidas por las autoridades federales, estatales y municipales, acorde a sus facultades y, por quienes están investidos de fe pública de acuerdo con la ley.
Son documentales privadas aquellas que no estén comprendidas dentro de las descritas anteriormente.
- II. Testimonial; se admitirá única y exclusivamente cuando se trate de testigos presenciales de los hechos.

- La parte que ofrezca la prueba deberá cumplir con los requisitos siguientes:
- a) Nombre completo (nombre(s) y apellidos) de quienes rendirán testimonio;
 - b) En su caso, el cargo o puesto que ocupan dentro del Instituto, y
 - c) Para el examen de los testigos, no se presentarán interrogatorios escritos. Las preguntas y las repreguntas serán formuladas verbal y directamente al testigo. Los hechos que les consten y guarden relación con el procedimiento sancionador sobre los que declararán de manera directa cada uno de los testigos.
 - d) No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, cuando el testigo sea un Consejero o Consejera, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o titular de una Dirección Ejecutiva o Unidad Técnica del Instituto, la parte promovente, al ofrecer la prueba, deberá presentar sus interrogatorios por escrito, con las copias respectivas para las demás partes, las cuales serán puestas a su disposición en el mismo auto en que se mande recibir la prueba, debiendo presentar en pliego cerrado, si quisieren, su interrogatorio de repreguntas, a fin de que la unidad jurídica pueda hacer su debida calificación.

En el auto por el que se señale fecha para la audiencia de pruebas y alegatos, la Unidad Jurídica deberá prevenir a la oferente, con el objeto de presentar directamente a sus testigos en el lugar, día y hora que se indique para tal efecto, bajo el apercibimiento que, de no comparecer ese día sin causa justificada, se declarará desierta ante su falta de interés. Asimismo, si así lo solicita la parte oferente, los testigos podrán ser citados a declarar por conducto de la instancia instructora.

- III. Técnicas; Se considerarán pruebas técnicas las fotografías, videos, así como los diversos medios de reproducción de audio y video y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia que puedan ser desahogados sin necesidad de peritos o instrumentos, accesorios, aparatos o maquinaria que no estén al alcance del órgano competente para resolver. En estos casos, la persona aportante deberá señalar concretamente lo que pretende acreditar, identificando a las personas, los lugares y las circunstancias de modo y tiempo que reproduce la prueba.
- IV. Indicios; son la consecuencia que la Ley o la autoridad deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.
- V. Inspección, puede practicarse, a petición de parte o por orden de la autoridad, con oportuna citación, cuando pueda servir para aclarar o fijar hechos relativos a la materia que se analiza y que no requieran conocimientos técnicos especiales.
La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de esta; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará, y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma; e
- VI. Instrumental de actuaciones; es el medio de convicción que se obtiene al analizar el conjunto de las constancias que obran en el expediente.

Artículo 54. De la reversión de la carga de la prueba

La figura de la reversión de la carga de la prueba consiste en que la persona denunciada

es la que tendrá que desvirtuar de manera fehaciente la inexistencia de los hechos denunciados.

Las pruebas que aporte la víctima gozarán de presunción de veracidad sobre los hechos narrados en su escrito inicial. La figura de la reversión de la carga de la prueba únicamente será aplicable en los casos que la presunta víctima sea mujer.

Artículo 55. De la valoración de las pruebas

Las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia.

Artículo 56. De las documentales

Las documentales emitidas por las autoridades en ejercicio de sus funciones tendrán valor probatorio pleno, por lo que respecta a su autenticidad o a la veracidad de los hechos a los que se refieran, salvo prueba en contrario.

Artículo 57. Del valor probatorio

Las documentales privadas, las testimoniales, las técnicas, las inspecciones, los indicios, las periciales y demás medios de prueba lícitos, que se ofrezcan por las partes o se recaben por la autoridad instructora, sólo harán prueba plena cuando, a su juicio, resulten suficientes y coherentes de acuerdo con la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guarden entre sí, de forma tal que generen convicción sobre la veracidad de los hechos.

Artículo 58. De las pruebas ofrecidas fuera de término

Las pruebas que se ofrezcan fuera de término no serán admitidas, salvo que se trate de pruebas supervenientes, entendiéndose por tales aquellas que, teniendo relación directa con la materia del procedimiento, se hayan producido con posterioridad al vencimiento del plazo para ofrecer pruebas, o que se hayan producido antes, siempre que fueren del conocimiento de las partes con posterioridad al plazo en que se debieron aportar o que el oferente no pudo ofrecer o aportar por existir obstáculos que no estaban a su alcance superar.

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

Cerrada la instrucción, no se admitirá prueba alguna.

Artículo 59. De las pruebas supervenientes

De toda prueba superveniente se dará vista a las partes para que en el término de veinticuatro horas manifiesten lo que a su derecho convenga.

CAPÍTULO QUINTO

De la audiencia de pruebas y alegatos

Artículo 60. Audiencia de Prueba y Alegatos

A solicitud de la presunta víctima, la instancia correspondiente determinará, de acuerdo con el caso en concreto, a las necesidades operativas y en salvaguarda de la integridad de la persona con calidad de víctima, la audiencia de pruebas y alegatos podrá realizarse de forma:

- a) Presencial;

- b) Por videoconferencia en el mismo horario de comparecencia;
- c) Por videoconferencia en diferentes horarios de comparecencia;
- d) Presencial en diferentes horarios de comparecencia.

Cuando la audiencia se realice por videoconferencia en sus dos modalidades o presencial en diferentes horarios de comparecencia, se respetarán los tiempos establecidos en la modalidad de audiencia presencial.

Artículo 61. Acceso a las audiencias por videoconferencia

Cuando la audiencia se realice por videoconferencia en sus dos modalidades, la Unidad Jurídica proveerá a las partes y a la o las personas intérpretes en los casos necesarios, la información y la liga electrónica para que a través de esta puedan acceder a la audiencia; el desarrollo de la misma será grabada y anexada al expediente junto con el acta firmada por la persona titular de la Unidad Jurídica.

Artículo 62. Audiencia Presencial

1. La audiencia de pruebas y alegatos se llevará a cabo de manera ininterrumpida, en forma oral y será conducida por la Unidad Jurídica, debiéndose levantar constancia de su desarrollo. Quien presenta la denuncia y la persona denunciada podrán comparecer a la audiencia por conducto de representantes, en este supuesto, los mismos deberán presentar los documentos que los acrediten al inicio de la audiencia y en el acta se asentará razón de esa circunstancia.

2. La falta de asistencia de las partes no impedirá la celebración de la audiencia en el día y hora señalados, la que se desarrollará en los términos siguientes:

- a) Abierta la audiencia, se dará el uso de la voz a quien presenta la denuncia a fin de que, en forma escrita o verbal, y en una intervención no mayor a treinta minutos, resuma el hecho que motivó la denuncia y haga una relación de las pruebas que a su juicio la corroboran.
- b) Acto seguido, se dará el uso de la voz a la persona denunciada, a fin de que, en forma escrita o verbal y en un tiempo no mayor a treinta minutos, responda a la denuncia, ofreciendo las pruebas que a su juicio desvirtúen la imputación que se realiza;
- c) En los casos en los cuales algunas de las partes reciban asistencia de una persona intérprete, se le dará uso de la voz en intervenciones simultáneas o periódicas según lo establecido por la Unidad Jurídica.
- d) La Unidad Jurídica determinará la admisión de las pruebas que estime pertinentes, ordenando el desahogo de las que lo requieran, desechando aquellas que resulten contrarias al derecho o que no tengan relación con los hechos o la materia del procedimiento.
- e) Concluido el desahogo de las pruebas, la Unidad Jurídica concederá en forma sucesiva el uso de la voz a quien presenta la denuncia y a la persona denunciada, o a sus representantes, quienes podrán alegar en forma escrita o verbal, por una sola vez y en tiempo no mayor a quince minutos cada uno. Culminada esta etapa, se cerrará el acta y se dará por terminada la audiencia;
- f) Si por causa grave o de fuerza mayor, hubiese necesidad de diferir o suspender la audiencia, la Unidad Jurídica lo hará fundando y motivando tal determinación, debiendo de reanudar la misma a la brevedad posible.

Artículo 63. Audiencia por videoconferencia en el mismo horario de comparecencia

La audiencia por videoconferencia se realizará bajo el siguiente procedimiento:

- a. Abierta la audiencia, se dará el uso de la voz a quien presenta la denuncia a fin de que resuma el hecho que la motivó y haga una relación de las pruebas que a su juicio la corroboran.
- b. Acto seguido, se dará el uso de la voz a la persona denunciada, a fin de que, responda la denuncia, ofreciendo las pruebas que a su juicio desvirtúen la imputación que se realiza;
- a) En los casos en los cuales algunas de las partes reciban asistencia de una persona intérprete, se le dará uso de la voz en intervenciones simultáneas o periódicas según lo establecido por la Unidad Jurídica.
- c. La Secretaría Técnica resolverá sobre la admisión de pruebas y procederá a su desahogo;
- d. Concluido el desahogo de las pruebas, la Unidad Jurídica concederá en forma sucesiva el uso de la voz a la parte denunciante y a la persona denunciada, o a sus representantes, quienes podrán alegar por una sola vez. Culminada esta etapa, se dará por terminada la audiencia.

Artículo 64. Audiencia por videoconferencia en diferentes horarios de comparecencia

La audiencia por videoconferencia en diferentes horarios de comparecencia se desarrollará en tres rondas de dos intervenciones cada una conforme al siguiente procedimiento:

- a. En la primera ronda se dará acceso a las partes a la videoconferencia en los horarios que se les haya señalado, en el cual, quien presentó la denuncia enunciará el hecho que la motivó y hará una relación de las pruebas que a su juicio lo corroboren; y la persona denunciada responderá la denuncia, ofreciendo las pruebas que a su juicio desvirtúen la imputación que se realiza.
- b. En la segunda ronda se le dará acceso a las partes para que la Unidad Jurídica resuelva sobre la admisión de sus pruebas y proceda a su desahogo.
- c. Concluido el desahogo de las pruebas, se les dará acceso a las partes a la tercera ronda de intervención en la cual se leerá a cada una las discrepancias que hay entre sus declaraciones y se les preguntará lo que al respecto tengan que decir.

Artículo 65. Audiencia presencial en diferentes horarios de comparecencia La audiencia que se realice en horarios diferentes, se desarrollará en dos días continuos siguiendo las reglas del procedimiento señalado en el artículo referente a la audiencia presencial.

En el día uno se recibirá a las partes en los horarios que se les haya señalado, en la cual, quien presenta la denuncia, enunciará el hecho que la motivó y hará una relación de las pruebas que a su juicio lo corroboren; y la persona denunciada responderá la queja o denuncia, ofreciendo las pruebas que a su juicio desvirtúen la imputación que se realiza.

En el segundo día se leerá a cada una de las partes las discrepancias que hay entre sus declaraciones y se les preguntará lo que al respecto tengan que decir.

CAPÍTULO SEXTO

Del expediente único e instancias resolutoras

Artículo 66. De la remisión del expediente único

Concluida la etapa de pruebas y alegatos, la Unidad Jurídica remitirá de inmediato el expediente único y un informe detallado a la instancia resolutora, conforme a lo señalado en el artículo 30.

Artículo 67. De las instancias resolutoras

La instancia encargada de resolver los procedimientos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral se determinará de la siguiente manera:

- a) Cuando la persona denunciada sea integrante de los órganos centrales o la persona titular de Secretaría Ejecutiva, integrante del Consejo General o Presidencia del Consejo, la instancia resolutora será la Contraloría General del Instituto.
- b) Cuando la persona denunciada sea integrante de la Junta General Ejecutiva, excepto la persona titular de la Presidencia del Consejo y de la Secretaría Ejecutiva, titular de las Unidades Técnicas, integrante del SPEN, personal eventual y de los órganos desconcentrados del Instituto, y demás integrantes de la rama administrativa, la instancia resolutora será la Secretaría Ejecutiva.

Artículo 68. De la práctica de mayores diligencias

En caso de que la autoridad resolutora considere que faltan elementos para resolver, podrá pedir a la autoridad instructora la práctica de mayores diligencias para integrar debidamente el expediente.

De lo recabado, la propia autoridad instructora dará vista a las partes para que, dentro del plazo de setenta y dos horas, manifiesten lo que a su interés legal compete.

Hecho lo anterior, la autoridad instructora revalorará las constancias y remitirá un nuevo informe detallado dentro del plazo no mayor a setenta y dos horas.

Artículo 69. De emisión de la resolución

La instancia resolutora en un plazo de siete días hábiles fuera de proceso electoral y de quince días hábiles en proceso electoral, posteriores a la recepción del expediente único y del informe detallado, emitirá la resolución correspondiente, y la remitirá a la Unidad Jurídica para su notificación a las partes, quien deberá hacerlo en un término no mayor de veinticuatro horas contadas a partir de su recepción.

CAPÍTULO SEPTIMO

De las sanciones

Artículo 70. De las sanciones

La instancia resolutora podrá aplicar las sanciones de amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria, previa sustanciación del procedimiento laboral sancionador previsto en estos lineamientos.

Artículo 71. De las medidas de no repetición.

Estas consistirán en las siguientes:

- I. La garantía de que todos los procedimientos señalados en los presentes lineamientos se realicen con perspectiva de género, e interculturalidad, confidencialidad, no revictimización, veracidad, irrestricto respeto a los derechos humanos y debida diligencia a la luz de los principios rectores de la función electoral.
- II. La impartición de cursos de capacitación, talleres, campañas de comunicación interna de modo permanente, de todas las personas trabajadoras del Instituto respecto de los derechos humanos y violencia contra las mujeres en razón de género.
- III. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de protección a los Derechos Humanos.

Artículo 72. De las medidas de rehabilitación, satisfacción, amonestación, suspensión y destitución

1. Como medida de rehabilitación, la persona sancionada por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, deberá de pagar a la víctima el tratamiento especializado que le permita su recuperación física y psicológica con la finalidad de lograr su integración al Instituto.
2. Como medida de satisfacción, la persona sancionada por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, deberá de ofrecer disculpa pública a la víctima, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades.
3. La amonestación a la persona denunciada se formulará de manera escrita para que evite reiterar la conducta indebida en que haya incurrido.
4. En los casos en los cuales algunas de las partes reciban asistencia de una persona intérprete, se le informará en la lengua indígena solicitada dicha amonestación.
5. Se suspenderá de forma temporal a la persona denunciada en el desempeño de sus funciones o actividades, sin goce de salario, ni demás prestaciones y percepciones que perciba, la cual no podrá exceder de sesenta días naturales.
6. En la destitución se dará por concluida la relación jurídica de la persona denunciada con el Instituto, por infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones.

Artículo 73. De la sanción pecuniaria

Con independencia de las sanciones anteriores, en los casos que la conducta infractora genere daños o perjuicios al Instituto o que la persona responsable obtenga un beneficio económico indebido en relación con el desempeño de sus funciones, se impondrá una sanción pecuniaria, la cual podrá alcanzar en valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, correspondiente al momento en que se cometió la conducta, hasta el equivalente a dos tantos de los beneficios obtenidos o, en caso de no haberlos conseguido, por el equivalente a la cantidad de una hasta quinientas veces el valor diario de la UMA.

Artículo 74. De la gravedad de la falta

Calificadas las faltas en la forma dispuesta por este lineamiento las sanciones se impondrán entre los grados de mínimo, medio y máximo, así como, en atención a los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta en que se incurra;
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;

- III. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;
- IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;
- VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y
- VIII. Alguna otra circunstancia de aspecto, modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.

Artículo 75. Del cumplimiento o ejecución de las sanciones

El cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del procedimiento laboral sancionador deberá sujetarse a lo siguiente:

- I. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona sancionada;
- II. La sanción pecuniaria se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
- III. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución, y
- IV. La destitución surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al en que se produzca la notificación de la resolución.

TÍTULO CUARTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

CAPÍTULO PRIMERO

Del trámite inicial

Artículo 76. Del recurso de inconformidad

El recurso de inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas; y podrá ser interpuesto por quien tenga interés jurídico para promoverlo.

El cual deberá presentarse directamente ante la Oficialía o al correo electrónico quejasydenuncias@ieepco.mx del Instituto, dentro de las setenta y dos horas siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra, a fin de que lo remitan a la instancia competente para los efectos previstos en estos Lineamientos.

Artículo 77. De los requisitos del recurso

El escrito mediante el cual se interponga el recurso de inconformidad deberá contener los elementos siguientes:

- I. El órgano al que se dirige;
- II. Nombre completo de la persona recurrente y correo electrónico o domicilio para oír y recibir notificaciones;

- III. Nombre de la persona intérprete cuando se haya solicitado, misma que deberá cumplir con lo señalado en el artículo 11.
- IV. La resolución o el acuerdo que se impugne, así como la fecha en la cual fue notificado o tuvo conocimiento;
- V. Los agravios, los argumentos de Derecho en contra de la resolución o acuerdo que se recurre, con el señalamiento de las pruebas que ofrezca, y
- VI. La firma autorizada de quien recurre.

En el escrito de impugnación se ofrecerán y anexarán las pruebas y alegatos correspondientes.

En el caso que se ofrezcan pruebas, la Unidad Jurídica proveerá lo necesario para su admisión y desahogo.

Artículo 78. De quien resuelve el recurso de inconformidad

Serán competentes para resolver el recurso de inconformidad:

- I. La Contraloría, tratándose de las resoluciones emitidas por esta misma autoridad.
- II. La Junta, tratándose de las resoluciones emitidas por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al procedimiento laboral sancionador previsto en estos lineamientos, cuando la Unidad Jurídica decreta el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento, o en contra de la negativa de cambio de adscripción.
- III. En los casos que la resolución impugnada sea el acuerdo que determine el cambio de adscripción de las personas miembros del Servicio y siempre que se trate de una resolución de fondo, deberá de resolver el Consejo General del Instituto.

Artículo 79 De las pruebas supervenientes

Tratándose de resoluciones emitidas en el procedimiento laboral sancionador, sólo se podrán ofrecer y admitir aquellas pruebas que revistan el carácter de supervenientes.

CAPÍTULO SEGUNDO

De la resolución, desechamiento y sobreseimiento

Artículo 80. Del desechamiento del recurso

El recurso de inconformidad podrá ser desechado:

- I. Se presente fuera del plazo de interposición establecido;
- II. El escrito carezca de firma autógrafa de la parte recurrente;
- III. Se incumpla con alguno de los requisitos de procedencia;
- IV. Se advierta una falta de interés jurídico de la parte impugnante;
- V. Se interponga en contra de resoluciones diversas a las mencionadas en el artículo 76;
- VI. Medie desistimiento debidamente ratificado, y
- VII. Se incumpla con alguno de los requisitos de procedencia señalados en el artículo siguiente.

Cuando se presente un desistimiento, la autoridad encargada de la sustanciación del medio de impugnación requerirá a la parte peticionaria para que lo ratifique en un plazo no mayor de setenta y dos horas siguientes a su notificación, dicha ratificación la podrá hacer ante fedatario, o bien, personalmente en las instalaciones de la autoridad

requiriente. La solicitud de ratificación que haga la autoridad se hará con el apercibimiento de tener por ratificado el desistimiento en caso de que el peticionario no responda y se resolverá en consecuencia.

Cuando el escrito de desistimiento haya sido ratificado ante fedatario con antelación a su presentación, la Comisión de Quejas y Denuncias o la Secretaría Ejecutiva, sin más trámite, decretará la determinación que en Derecho proceda.

Artículo 81. Del sobreseimiento del recurso

El recurso será sobreseído cuando, una vez admitido:

- I. La parte recurrente desista expresamente, debiendo ratificar el escrito respectivo;
- II. La parte disconforme renuncie o fallezca durante la sustanciación del recurso, o
- III. Sobrevenga o se advierta la actualización de alguna causa de desechamiento.

Artículo 82. De la resolución del recurso

La autoridad competente deberá resolver el recurso dentro del plazo de setenta y dos horas siguientes a la fecha en que se haya determinado el cierre de instrucción, para que, por conducto de la Unidad Jurídica se notifique.

La Unidad Jurídica deberá notificar la resolución de forma personal a las partes y a los órganos o autoridades vinculadas, dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a que reciba la determinación respectiva.

TÍTULO QUINTO LINEAMIENTOS GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

De la reiteración de la conducta, registro de los procedimientos
y el informe al INE

Artículo 83. De la reiteración de la conducta

Cuando la Unidad Jurídica tenga conocimientos de la existencia de reincidencia en conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral por parte del personal del Instituto que ha ya sido sancionado, deberá informar a la Contraloría General del Instituto para que actúe conforme a sus atribuciones.

Artículo 84. Del registro de los procedimientos

La Unidad Jurídica llevará un registro de los procedimientos de conciliación por hostigamiento y acoso laboral, de los laborales sancionadores y de los recursos de inconformidad.

Artículo 85. Del informe al INE

La Unidad Jurídica, por conducto de la Secretaría Técnica de la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, deberá informar a la Dirección Jurídica del INE dentro de los primeros cinco días de cada mes, las resoluciones, el seguimiento y estado procesal que guarden las denuncias presentadas por y en contra de las personas integrantes del SPEN del Instituto.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por el Consejo General del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Oaxaca.

Segundo: Con motivo de la contingencia sanitaria por Covid-19 y a petición de la posible víctima, el Instituto implementará los mecanismos necesarios, así como el uso de herramientas tecnológicas para la sustanciación y resolución de los procedimientos.