



**COMISIÓN PROVISIONAL DE SEGUIMIENTO PARA LA
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS
HUMANOS**

**PROYECTO DE ESQUEMA DE TRABAJO PARA LLEVAR A CABO
ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL EN EL
INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL**

**PUNTO 6
SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
13 DE DICIEMBRE DE 2016**

Introducción

El Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto) tiene la firme convicción de promover el respeto y la dignidad de las personas, congruente con ello, adquiere el compromiso de fortalecer las relaciones laborales en un ambiente libre de violencia, por lo que presenta un *proyecto de esquema de trabajo para llevar a cabo acciones de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento laboral y sexual en el Instituto.*

Este proyecto responde al compromiso adoptado por el Instituto, el 11 de octubre de 2016, en el marco del *63 Aniversario del sufragio femenino en México*, concretamente a la acción número 4 del *Llamado a la Acción para la Democracia Paritaria en México*, la cual señala que institucionalmente se deben adoptar modelos de atención y sanción del acoso laboral y sexual.

Por lo anterior, se considera que es factible comenzar los trabajos de una estrategia que permita al Instituto atender, prevenir y sancionar casos de acoso y hostigamiento laboral y/o sexual.

Justificación

Con la finalidad de prevenir, atender y sancionar las prácticas de acoso y hostigamiento laboral y sexual, el Instituto Electoral del Distrito Federal se suma a las Instituciones y a las voces que generan acciones para alcanzar el bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación, promoviendo el respeto y desarrollo integral de las personas.

Por lo anterior y de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia laboral en todos sus tipos es un problema

estructural donde convergen distintos factores que atañen a la sociedad en su conjunto, asimismo, el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor y el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima; por ello, su prevención implica llevar a cabo compromisos en diferentes espacios y gestiones de política pública sistémicas y multidisciplinarias.

En ese sentido, abatir las situaciones de acoso y hostigamiento laboral y sexual en las instituciones públicas abona a incrementar la productividad laboral y, por el contrario, quienes padecen dicha situación, ven afectado su desarrollo profesional, su compromiso institucional y su autoestima. Particularmente, en el caso de las mujeres, se entrelazan tres ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista y un marco de abuso de poder.

Entre las consecuencias que se generan cuando se presentan casos de acoso y hostigamiento laboral y sexual se encuentran:

- Que se crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante, tanto para quien recibe el acoso u hostigamiento, como para terceras personas.
- Que se favorece la presión en contra del personal subordinado por parte de quienes ejercen el poder.

Por tanto, entre las generalidades que se deben considerar para la atención de casos son:

- Que la violencia de género es también una forma de discriminación.
- Que se visibilicen las medidas de atención a quienes lo requieren, respetándose la confidencialidad y protección de sus datos personales, ya que de lo contrario se contribuye a la legitimación y reproducción de las conductas que se espera inhibir.

- Que se tomen las medidas para evitar algún tipo de revictimización o de presión que provoque el abandono del empleo.

Objetivos

1. Generar condiciones dignas de trabajo en el Instituto.
2. Regular las relaciones laborales del personal bajo los principios de respeto y no discriminación.
3. Informar sobre las distintas formas en que se manifiestan los tipos de acoso y hostigamiento laboral y sexual.
4. Promover la cultura de prevención de acoso y hostigamiento laboral y sexual en el Instituto.
5. Crear un mecanismo claro para la atención y acompañamiento a las víctimas durante el proceso.
6. Inhibir cualquier manifestación que atente contra la dignidad de las personas.
7. Sancionar a quienes cometan actos que atenten contra la dignidad de las personas.

Acciones:

- 1. Campaña informativa permanente sobre el acoso y hostigamiento laboral y sexual.**

En la campaña se darán a conocer los tipos, manifestaciones y consecuencias del acoso y hostigamiento, con la finalidad de que se promueva una cultura de prevención.

2. Elaboración de un Protocolo para prevenir, atender y sancionar conductas de acoso y hostigamiento laboral y sexual.

Con el protocolo, el Instituto promoverá el respeto y difusión de los derechos humanos, con el propósito de mantener relaciones laborales y espacios libres de violencia.

En él se contemplará la atención y acompañamiento a las víctimas de acoso y hostigamiento laboral y sexual durante el proceso que corresponda, ya sea administrativo o penal.

- Se propone que el protocolo sea desarrollado por la Dirección de Derechos Humanos y Género con la colaboración de una persona externa al Instituto, experta en los temas.

3. Creación de un Comité para la atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento laboral o sexual en el IEDF.

En el Comité se expondrán y dará seguimiento a las quejas y denuncias recibidas.

Se generarán los canales de información y, en su caso, de atención y acompañamiento para las víctimas.

Se reunirá ordinariamente de manera trimestral o extraordinariamente cuando se requiera.

Se propone la siguiente conformación:

- Las Consejeras y Consejeros Electorales que integren la Comisión que conozca de los temas de “Igualdad de Género y Derechos Humanos”.
- El o la titular de la Dirección de Derechos Humanos y Género.
- Un o una representante de la Secretaría Ejecutiva.
- Un o una representante de la Secretaría Administrativa.
- Un o una representante de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos.
- Un o una representante de la Contraloría General.
- Un o una representante de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo.
- Una persona externa, especialista en el tema.

Las personas integrantes del Comité no deberán contar con antecedentes de violencia, conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso laboral o sexual.

Resultados a partir de que las acciones se materialicen:

- Respeto a la dignidad de las personas que laboran en el Instituto.
- Favorecer un clima laboral sano, libre de violencia.
- Contribuir al desarrollo social de las y los trabajadores.
- Inhibir actos de acoso y hostigamiento laboral y sexual.
- Contribuir al ejercicio efectivo de los derechos humanos.