

PROYECTO DE ACUERDO POR EL QUE SE MODIFICAN LAS REGLAS OPERATIVAS DE LAS PERSONAS CONSEJERAS U OMBUDSPERSON PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

ANTECEDENTES

I. El 12 de agosto de 2016, en el contexto de los trabajos de armonización de la normativa interna del Instituto Electoral de la Ciudad de México derivados de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos humanos y político-electoral, se publicaron modificaciones al Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México, entre las que destacan las atribuciones en materia de revisión, promoción, respeto y protección de los derechos humanos y la igualdad de género.

II. El 26 de abril de 2017, en la Sexta Sesión Ordinaria de la entonces Comisión Provisional de Seguimiento para la Protección de la Igualdad de Género y los Derechos Humanos, mediante el Acuerdo CPSPiGyDH/017/17, se aprobó la Ruta para la implementación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma Mexicana 025).

III. El 7 de junio de 2017, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (Gaceta Oficial) el *Decreto por el que se expidió el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México* (Código), en el que se establece el cambio de denominación del Instituto Electoral del Distrito Federal a Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral) y se determina la creación de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos (Comisión de Igualdad).

IV. El 12 de julio de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-013/2017, el Consejo General del Instituto Electoral aprobó la creación de la Comisión de Igualdad, para promover, entre otros,

CIGyDH/014/2023

los mecanismos institucionales para la implementación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en las tareas institucionales, que favorezcan una cultura institucional incluyente, no discriminatoria y no sexista en el Instituto Electoral.

V. El 31 de agosto de 2017, mediante Acuerdo CPIGyDH/012/17, la Comisión de Igualdad aprobó el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México* (Protocolo), mismo que el 14 de septiembre de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-044/2017, fue aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral, en el que se establece la figura de las personas consejeras u *Ombudsperson*, su objetivo y funciones.

VI. El 15 de septiembre de 2017, mediante oficio SECG-IECM-0857/2017 el entonces Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral designó, de manera provisional, a la Directora de Derechos Humanos y Género, adscrita a la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos, como persona consejera u *Ombudsperson*, en tanto el Instituto Electoral llevara a cabo las gestiones y procedimientos para nombrar a quienes ostentarían el cargo definitivo.

VII. El 24 de noviembre de 2017, la Junta Administrativa aprobó en su Décima Primera Sesión Extraordinaria, mediante acuerdo IECM-JA079-17, la *Política de Igualdad y No Discriminación del IECM*, mecanismo que permite asegurar que sus acciones cotidianas tengan como premisa básica una cultura de respeto a los derechos humanos, la inclusión y la diversidad; instrumento de observación general para el personal y requisito para la certificación en la Norma Mexicana 025.

VIII. El 5 de diciembre de 2017, se instaló el *Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral* (Comité de Seguimiento) y celebró su primera reunión extraordinaria en la que se aprobaron sus Lineamientos Operativos.

CIGyDH/014/2023

IX. El 24 de enero de 2018 la Comisión de Igualdad, mediante acuerdo CIGyDH/005/18, aprobó la Convocatoria para la Integración de las personas consejeras u *Ombudsperson* en el marco de la aplicación del Protocolo.

X. El 21 de febrero de 2018, mediante acuerdo CIGyDH/011/18, la Comisión de Igualdad aprobó las *Reglas Operativas del Ombudsperson o persona(s) consejera(s) en el marco de la aplicación del Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México* (Reglas Operativas).

XI. El 23 de marzo de 2018, mediante acuerdo CIGyDH/015/18, la Comisión de Igualdad aprobó la designación de cuatro personas consejeras u *Ombudsperson*, dos mujeres y dos hombres; así como dos personas para la lista de reserva, una mujer y un hombre.

XII. El 28 de febrero de 2019, mediante acuerdo IECM/ACU-CG-021/2019, el Consejo General aprobó la creación de la otrora Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos (UTGyDH), dentro de la estructura orgánica funcional del Instituto Electoral con la finalidad de impulsar la transformación de la cultura institucional, para lograr que las tareas fundamentales tengan como elemento sustantivo la igualdad, la no discriminación y el respeto irrestricto a los derechos humanos.

XIII. El 12 de diciembre de 2019, el Tribunal Electoral de la Ciudad de México, mediante la resolución TECDMX-JEL-088/2019 ordenó a este Instituto Electoral incrementar las atribuciones de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos (UTAJ), de la entonces UTGyDH, del Comité de Seguimiento y de las personas consejeras u *Ombudsperson* para abonar al clima laboral, a la igualdad y a la no discriminación, así como para contar con mayores medidas de protección para quienes consideren haber vivido violencia laboral, hostigamiento, y/o acoso sexual, con la intención de prevenir y erradicar ese tipo de conductas.

XIV. El 30 de noviembre de 2021, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-346/2021, el Consejo General, aprobó la reforma al Reglamento Interior del Instituto Electoral en la que se ampliaron

CIGyDH/014/2023

las atribuciones de la UTAJ y de la entonces UTGyDH para atender y prevenir la Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Laboral o Sexual (VLHALS).

XV. El 31 de enero de 2022, mediante Acuerdo IECM-JA012-22, la Junta Administrativa aprobó el proyecto de modificación al Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral estableciendo la *Sección Vigésimo Cuarta denominada: De las reglas especiales para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento, y/o Acoso Laboral o Sexual*, en la que se establecen nuevas funciones para la UTAJ, la entonces UTGyDH, el Comité de Seguimiento y las personas consejeras u *Ombudsperson*, a fin de brindar asesoría y acompañamiento principalmente a las personas agraviadas por esas conductas, que así lo requieran.

XVI. El 2 de junio de 2022, se publicó en la Gaceta Oficial el Decreto por el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones del Código, concediendo un plazo de 91 días naturales, para que el Instituto Electoral adecuara su estructura orgánica y funcional, sujetándose a los principios constitucionales de racionalidad, austeridad, economía, eficacia, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en el ejercicio del gasto público, previendo un modelo de organización compacto que garantice el debido ejercicio y la probidad en la función pública, reconfigurando las atribuciones de diversas áreas, incluyendo a la otrora UTGyDH y la supresión de la Comisión de Igualdad.

XVII. El 14 de junio de 2022, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-042/2022, el Consejo General del Instituto Electoral, aprobó las acciones generales para llevar a cabo el Proceso de Transición, en cumplimiento al artículo Cuarto Transitorio del Decreto de Reforma, y por el que se crea el Comité Técnico Especial Temporal para los Trabajos de la Reestructura del Instituto Electoral.

XVIII. El 01 de septiembre de 2022, en cumplimiento a lo determinado en el Decreto de Reforma, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-050/2022 aprobado por el Consejo General se adecuó la Estructura Orgánica y Funcional del Instituto Electoral, determinando que las

CIGyDH/014/2023

funciones que realizaba la otrora UTGyDH, ahora las ejercería la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía; modificando su denominación a: Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana (DEGDHECyCC).

XIX. En la misma fecha, mediante Acuerdo IECM-ACU-CG-051-22, el Consejo General aprobó la integración de la nueva Comisión Permanente de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana (CGDHECyCC).

XX. El 28 de octubre de 2022, el Consejo General, mediante Acuerdo IECM-ACU-062/2022, aprobó la reforma al *Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México*, en el que se establece la nueva estructura del Instituto Electoral; en el artículo 26 Bis, fracción III, establece las acciones que, en materia de VLHALS le corresponden a la DEGDHECyCC.

XXI. La Junta Administrativa del Instituto Electoral, mediante Acuerdo IECM-JA-113-2022 del 28 de octubre de 2022, aprobó las reformas al *Reglamento en materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México*; cuyo artículo 260 determina las acciones que en materia de VLHALS debe realizar la DEGDHECyCC.

XXII. El 22 de noviembre de 2022, el Tribunal Electoral de la Ciudad de México dictó sentencia en el expediente TECDMX-JLDC-075/2022, en la que determinó procedente llevar a cabo la inaplicación de los artículos del Decreto de Reforma relacionados con las funciones de la otrora UTGyDH y su Comisión; y en consecuencia su reviviscencia; así como la revocación parcial del Acuerdo IECM/ACU-CG-042/2022 quedando sin efectos todos los actos derivados de las acciones generales que el Instituto Electoral adoptó en razón al Decreto de Reforma, vinculadas con la Unidad Técnica y Comisión referidas.

XXIII. El 19 de diciembre de 2022, el Consejo General aprobó el Acuerdo IECM/ACU-CG-078/2022 por el que se determinaron las acciones generales de transición para el cumplimiento de la sentencia antes señalada, entre ellas, se escinden las atribuciones de la DEGDHECyCC;

CIGyDH/014/2023

y se establece que los temas de género y derechos humanos, los conozca, atienda y dé seguimiento la Dirección de Política de Género y Derechos Humanos, para lo cual deberá coordinarse con la Secretaría Ejecutiva.

XXIV. Mediante acuerdo IECM-ACU-CG-012-23 de 30 de enero de 2023, el Consejo General aprobó el restablecimiento de las Comisiones Permanentes de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía, e Igualdad de Género y Derechos Humanos, así como la integración de la Comisión y la designación de la persona Consejera Electoral que las presidiría, considerando que sea de manera temporal, hasta en tanto se cuente con las sentencias definitivas que hayan causado estado, a efecto de atender al principio de certeza de los actos que emita esta autoridad electoral.

XXV. El 21 de febrero de 2023, la Comisión de Igualdad se instaló y llevó a cabo de manera virtual su Primera Sesión Ordinaria.

CONSIDERANDO

1. Que en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, apartado A, numeral 3 de la Constitución Política de la Ciudad de México establecen que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger, y garantizar los derechos humanos.

2. Que el artículo 10, inciso B, numeral 2, de la Constitución Política de la Ciudad de México determina que todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, la Constitución Local y las leyes que de ella emanen.

3. Que las reformas al Reglamento en Materia de Relaciones Laborales establecen las reglas especiales para la atención de casos de VLHALS en las que se especifican las siguientes funciones:

CIGyDH/014/2023

a) La **Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos**, cuando brinde el primer contacto a la persona denunciante o agraviada, procurará, en la medida de lo posible, atenderla en un lugar privado, con la presencia de más de una de las personas que tienen encomendada la atención de tales asuntos; le informará sobre: los mecanismos que existen para la atención de su denuncia; quiénes son las personas consejeras u *Ombudsperson*, cuáles son sus funciones primordiales y dónde localizarlas, proporcionándole una copia del documento que contiene los datos de las citadas personas; y, en caso de requerirlo, le canalizará para la debida atención médica y psicológica.

Asimismo, en cuanto tenga conocimiento de la comisión de una probable conducta infractora de esta índole, informará de ello a la persona que presida el Comité de Seguimiento; a la DEGDHECyCC, a cada una de las personas consejeras u *Ombudsperson*, omitiendo los datos personales o aquellos que pudieran entorpecer la investigación preliminar o comprometer la seguridad y dignidad de la persona agraviada, procediendo de manera confidencial, bajo los principios de no discriminación y no revictimización.

Lo anterior, a fin de que dichas áreas y personas, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, tomen las medidas que estimen pertinentes para brindar la asistencia, asesoría, apoyo, acompañamiento y/o seguimiento al asunto puesto a su conocimiento.

También deberá llevar un registro de personas y de conductas denunciadas en los Procedimientos Laborales Sancionadores derivados de la comisión de conductas relacionadas con VLHALS, en el que se señalará la conducta atribuida, si la persona resultó infractora y, en su caso, cual fue la sanción impuesta.

b) La **DEGDHECyCC**, realizará las acciones que, de manera enunciativa, más no limitativa, se señalan a continuación: I. Generar campañas de prevención y sensibilización, en coadyuvancia con las áreas que se requieran, a fin de detectar problemas relacionados con VLHALS; II. Coadyuvar en la difusión permanente de campañas que informen sobre qué es y cómo prevenir

CIGyDH/014/2023

la VLHALS; **III.** Organizar actividades tendentes a propiciar relaciones armoniosas entre las partes involucradas en un Procedimiento Laboral Sancionador, durante y después de su tramitación; **IV.** Recomendar a la persona titular del área donde surgió un conflicto que derivó en un Procedimiento Laboral Sancionador, tomar las medidas que estime pertinentes, a fin de impedir que la persona violentada sufra consecuencias o represalias por haber denunciado la conducta infractora; **V.** Realizar las actividades que estime necesarias, a fin de propiciar un ambiente laboral seguro y sano, libre de VLHALS; **VI.** Proponer, en coordinación con la Secretaría Administrativa, los cursos de capacitación y/o especialización para el personal involucrado en la resolución de los procedimientos relacionados con casos de VLHALS; y **VII.** Llevar el registro del personal especializado para la asistencia, atención y orientación de esos casos; así como en materia de derechos humanos.

Dichas acciones, en términos del Acuerdo IECM-ACU-CG-078-22 del Consejo General, entre otras, se escinden de dicha área para que las conozca, atienda y dé seguimiento la Dirección de Política de Género y Derechos Humanos, en coordinación con la Secretaría Ejecutiva.

c) El Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual del Instituto Electoral deberá: **I.** Dar seguimiento durante la sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador e incluso, de ser el caso, hasta la emisión del fallo que resuelva la impugnación; **II.** Coadyuvar con las áreas involucradas, en las campañas de prevención y sensibilización, así como en las de difusión, tendentes a propiciar un ambiente laboral seguro y sano, libre de VLHALS; **III.** Vigilar que durante el transcurso del Procedimiento Laboral Sancionador cuyo tema sea la atención de esos casos, la persona denunciante o agraviada obtenga la atención debida; **IV.** Coadyuvar a vigilar el cumplimiento de las medidas de protección y cautelares dictadas dentro del Procedimiento Laboral Sancionador que atienda esos asuntos; y **V.** Coordinar el diseño de estrategias que inhiban la reproducción de conductas relacionadas con VLHALS.

d) Las Personas Consejeras u Ombudsperson y el Personal Especializado, son aquellas servidoras públicas adscritas a las distintas áreas del Instituto Electoral que, de manera

CIGyDH/014/2023

honorífica, voluntaria y sin remuneración, otorgan la primera asistencia, así como acompañamiento y seguimiento a la persona denunciante o agraviada que así lo requiera.

Las personas consejeras u *Ombudsperson* y el personal especializado además de brindar la orientación respectiva, tendrán las obligaciones que, de manera enunciativa, más no limitativa, se enlistan a continuación: **I.** Informar a la persona denunciante o agraviada, sobre las vías con que cuenta para la atención de los hechos ocurridos. relacionados con la comisión de conductas que probablemente constituyan VLHALS; **II.** Indicar a la persona denunciante o agraviada que su función no corresponde a la de un abogado o representante legal; **III.** Ofrecer el acompañamiento. asistencia y/o apoyo a la persona agraviada durante la tramitación, en su caso, del Procedimiento Laboral Sancionador; **IV.** Guardar total discreción y secrecía de la información proporcionada por la persona denunciante o agraviada que solicita el apoyo; **V.** Recopilar e integrar el informe cuantitativo que deberá entregar ante el Comité de Seguimiento, en la temporalidad que dicho Comité indique; **VI.** Participar en los procesos de sensibilización, capacitación y especialización que se promuevan en el Instituto Electoral; **VII.** Abstenerse de registrar en los informes que produzca, datos personales o hechos específicos de los que tenga conocimiento; **VIII.** Abstenerse de difundir información personal o confidencial de las personas atendidas; y **IX.** Dar seguimiento al asunto puesto a su conocimiento, durante la sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador e, incluso, en su caso, hasta la emisión del fallo que resuelva la impugnación.

Por lo expuesto, y atendiendo a la necesidad de fortalecer la presencia de *Ombudsperson* dentro del Instituto, para lo cual resulta esencial eliminar cualquier limitación al número de personas que realizan esta importante tarea, se propone modificar las *Reglas Operativas de las personas consejeras u Ombudsperson para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México*, derivado de las consideraciones de hecho y de derecho previamente expuestas; y atendiendo a la necesidad de coadyuvar a la atención y prevención de la VLHALS, así como al fortalecimiento de los trabajos que en materia de igualdad y no discriminación realiza esta institución y que determina la *Norma Mexicana 025*.

Por lo expuesto y fundado, esta Comisión emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba la modificación a las *Reglas Operativas de las personas consejeras u Ombudsperson para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México*, de conformidad con el documento anexo, el cual forma parte integral del presente Acuerdo.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al momento de su aprobación.

TERCERO. Se instruye a la Secretaría Técnica de esta Comisión de Igualdad, notifique personalmente a las personas consejeras u *Ombudsperson* del presente acuerdo.

CUARTO. Publíquese el presente Acuerdo y su Anexo en los estrados de las oficinas centrales, en los estrados electrónicos y para mayor difusión, en los estrados de las oficinas de las treinta y tres Direcciones Distritales de este Instituto Electoral.

QUINTO. Publíquese el presente Acuerdo y su Anexo en la página de Internet www.iecm.mx; realícense las adecuaciones procedentes en virtud de la determinación asumida por el Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos en el apartado de Transparencia de la citada página electrónica.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos las Consejeras y el Consejero Electoral integrantes de la Comisión de Igualdad, en sesión pública celebrada el 14 de junio de dos mil veintitrés, para tal efecto firman al margen y calce:

Presidenta de la Comisión de Igualdad
Mtra. Carolina del Ángel Cruz
Consejera Electoral



COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE
GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

CIGyDH/014/2023

**Integrante de la Comisión de
Igualdad**

Mtra. Sonia Pérez Pérez
Consejera Electoral

**Integrante de la Comisión de
Igualdad**

Mtro. Mauricio Huesca Rodríguez
Consejero Electoral

El presente documento cuenta con firma electrónica la cual posee validez jurídica, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo IECM/ACU-CG-122/2020.

HOJA DE FIRMAS

Documento firmado por: CN= Carolina del Ángel Cruz
Certificado: 38000002C5FA6B8434461DEE920000000002C5
Sello Digital: C200FiYh/e+g4OeVWIPehI7zAP0zrJ4iFz6XPQDT7N8=
Fecha de Firma: 14/06/2023 08:56:20 p. m.

Documento firmado por: CN= Sonia Pérez Pérez
Certificado: 38000002BAFB7A573A9F90F8850000000002BA
Sello Digital: yZfOm1Ux3RWEH+jzpdkOehEqAs4nzzd/d3BWwkQJ3gk=
Fecha de Firma: 15/06/2023 11:03:46 a. m.

Documento firmado por: CN= Mauricio Huesca Rodríguez
Certificado: 380000029DF09CE813DA545B4100000000029D
Sello Digital: ExZeAKDtC+kmGT4GW5AI5tbzvrxDzR1Oat/upi8L54=
Fecha de Firma: 15/06/2023 12:03:21 p. m.

Reglas Operativas de las personas consejeras u *Ombudsperson* para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México

Con fundamento en el artículo 63, en materia de género, inciso b) y f) del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código); así como en lo establecido en el apartado del Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México sobre las áreas que coadyuvan en la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual (VLHALS); y de conformidad con los artículos 19, fracciones IX y X, 173 fracción V; 186 fracción I; 248, 250, 253, 255 fracción V inciso d); 257, 258 y 259 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México (RMRL); y lo señalado en el punto 5.2 y en los Ejes de acción y Principios de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México, se presentan las: *Reglas Operativas de las personas consejeras u Ombudsperson para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México*.

I. Introducción

El Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral) se ha caracterizado por llevar a cabo acciones orientadas a la garantía y promoción de los derechos humanos, desde su conformación ha avanzado progresivamente en la protección de los derechos de su comunidad trabajadora.

Muestra de ello, es el diseño e implementación de una figura de primera asistencia, para la orientación e información a las personas trabajadoras que consideren haber vivido actos que pudieran constituir VLHALS; a través de las personas consejeras u

CIGyDH/014/2023

Ombudsperson, quienes, de manera honorífica, voluntaria y sin remuneración colaboran para la prevención atención y erradicación de las conductas negativas entre la comunidad.

II. Justificación

Con la incorporación de las *Reglas especiales para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento, y/o Acoso Laboral o Sexual* en el RMRL, resulta necesario reformar las Reglas Operativas, especificar los principios que rigen el actuar de las y los *Ombudsperson*, así como las funciones que les han sido asignadas y que deberán llevar a cabo desde el ámbito de su competencia, mediante el trato digno, respetuoso y solidario a cualquier persona que se encuentre o labore en alguna de las sedes del Instituto Electoral y que considere que se ha cometido en su contra una conducta que probablemente constituya VLHALS.

III. Objetivo

Establecer los principios, funciones y obligaciones de las personas consejeras u *Ombudsperson*.

IV. Disposiciones Generales

Las presentes Reglas Operativas son de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas que de manera voluntaria es su deseo colaborar en apoyo a su comunidad y que hayan sido designadas para desarrollar las funciones de personas consejeras u *Ombudsperson* en el Instituto Electoral de manera honorífica y sin remuneración.

La interpretación de las presentes Reglas Operativas se hará conforme a los criterios

CIGyDH/014/2023

gramatical, sistemático y funcional, y a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política de la Ciudad de México, en los Tratados e Instrumentos Internacionales, así como en la normativa aplicable al Instituto Electoral.

V. Definiciones

Para los fines de este documento se entiende por:

- a. **Convocatoria:** Convocatoria para la Integración de las personas consejeras u *Ombudsperson* para la atención de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- b. **Instituto Electoral:** Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- c. **Persona consejera u *Ombudsperson*:** son aquellas personas servidoras públicas adscritas a las distintas áreas del Instituto Electoral que, de manera honorífica, voluntaria y sin remuneración, otorgan la primera asistencia, acompañamiento y seguimiento a la persona denunciante o agraviada por VLHALS que así lo requiera.
- d. **Reglas Operativas:** *Reglas Operativas de las personas consejeras u Ombudsperson para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México.*

VI. Funciones y obligaciones de las personas consejeras u *Ombudsperson*

Las personas consejeras u *Ombudsperson* deben ejercer sus funciones con imparcialidad, confidencialidad, objetividad y privacidad, con actitud de respeto, cordialidad, empatía y calidez, de manera solidaria y con perspectiva de género.

CIGyDH/014/2023

El cargo se ejerce de manera honorífica, por un periodo máximo de dos años, con posibilidad de reelección.

Las personas consejeras u *Ombudsperson* se designarán mediante el mecanismo definido en la Convocatoria, se podrán elegir un mínimo de cuatro personas servidoras públicas del Instituto Electoral para ejercer dicho cargo.

Las funciones previstas en las Reglas especiales para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento, y/o Acoso Laboral o Sexual y que tendrán que cumplir las personas consejeras u *Ombudsperson*, son las siguientes:

- a. Atender de manera solidaria y cálida a la persona que considere haber sido víctima de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual; con información pertinente, completa, clara y precisa; con la finalidad de que ésta pueda tomar una decisión informada respecto de las vías con que cuenta para la atención de los hechos ocurridos.
- b. Brindar atención a las personas trabajadoras que manifiesten haber vivido hechos que pudieran derivar en VLHALS y que hayan sido canalizadas por la diversas Áreas del Instituto Electoral.
- c. Presentar el catálogo de instancias a las que podrá acudir la persona agraviada para que se le proporcione una atención integral y especializada en los casos que así se requiera.
- d. Indicar a la persona denunciante o agraviada que su función no corresponde a la de una abogada o un abogado o representante legal, ni proporciona asesoría legal; por lo que ella es libre de consultar a personas especialistas para tal fin.
- e. Participar en los procesos continuos de sensibilización, capacitación y especialización que se promuevan en el Instituto Electoral.

CIGyDH/014/2023

- f. Guardar total discreción y secrecía de la información proporcionada por la persona denunciante o agraviada que solicita el apoyo y asesoría.
- g. Ofrecer acompañamiento, asistencia y/o apoyo a la persona agraviada durante la tramitación, en su caso, del Procedimiento Laboral Sancionador;
- h. Ofrecer apoyo para dar seguimiento al asunto puesto a su conocimiento, durante la sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador e, incluso, en su caso, hasta la emisión del fallo que resuelva la impugnación; y,
- i. Recopilar e integrar el informe cuantitativo que deberá entregar ante el *Comité para el seguimiento de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual* al menos cada ocho meses, para lo cual podrán recibir la asistencia del área competente. El informe deberá contener al menos los siguientes elementos:
 - Indicar el periodo que comprende y las actividades realizadas relativas a las funciones asignadas como persona consejera u *Ombudsperson*.
 - Presentación cuantitativa de los casos que se atendieron, por mes, en la que se desagreguen los datos por sexo, durante el periodo que se informa.
 - Presentar las estrategias de trabajo de la persona consejera u *Ombudsperson* para la atención de los casos, sin incorporar datos personales e información de carácter confidencial.
 - Observaciones que le ayuden a mejorar el desempeño de sus funciones.
 - Informar sobre los cursos de capacitación que tomó durante su periodo de gestión.
 - Promover entre la comunidad las actividades que se implementen en materia de género y derechos humanos.

VII. Acciones de las que deberán abstenerse de realizar las personas consejeras u *Ombudsperson*

- a. Fungir como abogada o abogado de las probables víctimas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.
- b. Difundir información personal y/o confidencial de las personas atendidas;
- c. Pedir información sobre el curso de los procedimientos.
- d. Registrar datos personales o hechos específicos de los que tenga conocimiento en los informes que elabore.
- e. Otorgar atención a presuntas víctimas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual adscritas al área a la que pertenezca.

VIII. De las ausencias

En caso de que la o el servidor público que funja como persona consejera u *Ombudsperson* se ausente temporalmente del Instituto Electoral por causas debidamente justificadas, la Comisión de Igualdad podrá elegir una o más personas de la lista de reserva para que se desempeñen en el cargo durante el tiempo de su ausencia.

Se considerará como ausencia temporal, la licencia médica, licencia de paternidad, licencia por cuidados maternos o paternos, licencia por adopción, licencia por riesgos de trabajo, goce de periodo vacacional y permiso para el desarrollo de actividades académicas o de investigación.

Cuando exista ausencia definitiva, renuncia, fallecimiento o remoción de quien ejerza el cargo de persona consejera u *Ombudsperson*, la Comisión de Igualdad podrá designar a una o más personas de la lista de reserva para que desempeñen el cargo



durante el periodo establecido en la Convocatoria a la que se postuló o postularon.

En caso de ausencia definitiva de al menos el 75% de las y los servidores públicos que funjan como personas consejeras u *Ombudsperson*, la Comisión de Igualdad deberá emitir nuevamente una Convocatoria para su elección.