

**LINEAMIENTOS DEL ORGANISMO PÚBLICO LOCAL  
ELECTORAL DEL ESTADO DE VERACRUZ PARA ATENDER  
E INSTRUMENTAR EL PROCEDIMIENTO EN CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL**

## **ÍNDICE**

<b>CAPÍTULO I</b> <b>OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, PRINCIPIOS Y GLOSARIO .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO II</b> <b>DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS</b> <b>DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE SU PREVENCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO III</b> <b>DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS</b> <b>DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO IV</b> <b>DE LAS INSTANCIAS ORIENTADORAS.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO V</b> <b>DE LA QUEJA O DENUNCIA.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> <b>DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO VII</b> <b>DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO VIII</b> <b>DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO IX</b> <b>DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO X</b> <b>DE LOS REGISTROS DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO</b> <b>Y ACOSO SEXUAL O LABORAL.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO XI</b> <b>DE LA VISTA</b> <b>ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO XII</b> <b>ACCIONES DE CAPACITACIÓN</b> <b>Y FORMACIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO XIII</b> <b>DE LAS REFORMAS.....</b>	<b>15</b>
<b>TRANSITORIOS.....</b>	<b>15</b>

**LINEAMIENTOS DEL ORGANISMO PÚBLICO LOCAL  
ELECTORAL DEL ESTADO DE VERACRUZ  
PARA ATENDER E INSTRUMENTAR EL PROCEDIMIENTO  
EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL**

**CAPÍTULO I  
OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN,  
PRINCIPIOS Y GLOSARIO**

**Artículo 1.** Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular el procedimiento en los casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual o Laboral, con el fin de prevenir, sancionar y erradicar dichas conductas.

Establecer las acciones cuando se presenten este tipo de conductas.

El propósito fundamental es proporcionar los elementos para prevenir y atender las prácticas discriminatorias, el abuso de poder y la violencia; propiciar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano y brindar orientación bajo los principios de no revictimización, confidencialidad y respeto a la dignidad de las víctimas.

**Artículo 2.** Las disposiciones de los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para el personal del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz, así como el personal de los Órganos Desconcentrados, con independencia de lo previsto en el Estatuto de Relaciones Laborales,

**Artículo 3.** Las autoridades involucradas serán responsables de garantizar el cumplimiento a lo dispuesto en los presentes lineamientos y de vigilar su observancia en lo que resulte aplicable, en el ámbito de sus respectivas competencias.

**Artículo 4.** Para los efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

- I. **Acoso Laboral:** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, 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, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.
- II. **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos que intimidan o amenazan y provocan angustia creciente en la víctima, lo que deriva en problemas de salud y afectaciones negativas en su desempeño.

- III. **Autoridad de primer contacto:** Será la Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión el área de atención y orientación responsable de establecer la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante a efecto de brindarle orientación respecto de las vías legales que existan para la atención de la probable conducta infractora y de ofrecer la gestión de atención especializada médica, psicológica o de otra índole, en los casos, en que así se requiera, a través de la colaboración interinstitucional necesaria. Su participación y acompañamiento será desde el primer momento en que tuvo conocimiento de las conductas probablemente infractoras y hasta el resultado de la investigación.
- IV. **Autoridad Instructora:** Será la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, en términos del artículo 112 del Estatuto.
- V. **Autoridad Resolutora:** Será la Secretaría Ejecutiva la encargada de resolver sobre la imposición o no de las sanciones a las personas que infrinjan la normativa del OPLEV conforme lo señale el Estatuto.
- VI. **Conducta probablemente infractora:** Acción u omisión que se presume contraria a las normas previstas en el Estatuto, principios rectores de la función electoral y demás normativa aplicable del Organismo.
- VII. **Consejero (a) Presidente(a):** La Consejera Presidenta o el Consejero Presidente del Consejo General
- VIII. **Consejo General:** El Consejo General del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.
- IX. **DEAJ:** Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.
- X. **Denuncia:** Es una declaración formal acerca de la comisión de una conducta contraria a Derecho, generalmente la comisión de algún delito o infracciones administrativas, dirigida a la autoridad competente para su investigación.
- XI. **Discriminación:** Es una forma de violencia pasiva; convirtiéndose, a veces, este ataque en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología.
- XII. **Estatuto INE:** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- XIII. **Estatuto OPLE:** Estatuto de Relaciones Laborales del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.
- XIV. **Estereotipos de Género:** Es el conjunto de ideas estereotipadas utilizadas para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí
- XV. **HASL:** Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral.

- XVI. Hostigamiento Laboral:** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, 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, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.
- XVII. Hostigamiento Sexual:** El hostigamiento es un ejercicio de poder en una relación de subordinación, y en el caso del hostigamiento sexual, las conductas que se generen siempre estarán relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XVIII. INE:** Instituto Nacional Electoral.
- XIX. Junta General:** Junta General Ejecutiva del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.
- XX. Lineamientos HALS:** Lineamientos para atender e instrumentar el Procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso sexual y laboral del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.
- XXI. Medidas de protección:** Actos de urgente aplicación en función del interés superior de la persona agraviada y son fundamentalmente precautorias y se deberán otorgar inmediatamente por la autoridad competente que conozca de hechos probablemente constitutivos de una conducta infractora.
- XXII. Miembro del SPEN:** Persona que haya obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal y preste sus servicios en un cargo o puesto del Servicio Profesional Electoral Nacional del OPLE Veracruz en los términos del Estatuto del INE.
- XXIII. OIC:** Órgano Interno de Control del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.
- XXIV. OPLE:** Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.
- XXV. Órgano de Enlace:** Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz, encargado de tratar temas SPEN.
- XXVI. Presunta Víctima:** Aquella persona a la cual presuntamente ha sufrido de algún daño provocado por un sujeto.
- XXVII. Procedimiento disciplinario:** Procedimiento laboral disciplinario previsto en el Estatuto.
- XXVIII. Protocolo OPLE:** Protocolo para evitar, tratar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral del Organismo Público Local Electoral del estado de Veracruz.
- XXIX. Queja o denuncia:** Acto por medio del cual una persona hace del conocimiento de la Autoridad Instructora, hechos presuntamente constitutivos de una conducta infractora.
- XXX. Rama Administrativa:** Estructura orgánica del OPLE autorizada por la Junta General para la operación y realización de tareas, cuyo personal se integra mediante

las normas y requerimientos definidos por el propio organismo, sin incluir a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional.

- XXXI. Revictimización:** El proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de instituciones y profesionales encargados de prestar atención a la víctima (ya sea de malos tratos o violencia de género, secuestros, abusos sexuales, etc.) a la hora de investigar el delito o instruir las diligencias oportunas en el esclarecimiento de lo ocurrido
- XXXII. Secretaría Ejecutiva:** La o el Secretario Ejecutivo del Organismo Público Local Electoral del estado de Veracruz.
- XXXIII. Unidad de Género:** Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión del Organismo Público Local Electoral del estado de Veracruz.
- XXXIV. Violencia laboral:** Consiste en la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación.

**Artículo 5.** En la interpretación y aplicación de los Lineamientos, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

**Artículo 6.** El OPLE, contará con acciones concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, en el marco de la protección a los derechos humanos y desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de Derechos Humanos, que permita prevenir, atender y sancionar dichas faltas, garantizando así el acceso de las personas a una vida libre de violencia.

**Artículo 7.** La DEAJ y la Secretaría Ejecutiva, serán las vías e instancias competentes al interior del OPLE que pueden conocer y, en su caso, investigar y sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, del personal del OPLE, respectivamente. La DEAJ como autoridad instructora y la Secretaría Ejecutiva como resolutora.

Una vez concluido el procedimiento disciplinario respectivo, la Secretaría Ejecutiva remitirá a la Unidad de Género la resolución correspondiente, con el fin de contar con un registro

de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el OPLE, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

**Artículo 8.** Las conductas que pueden constituir hostigamiento sexual y acoso sexual son las siguientes:

- a) Cuando se presente un contacto físico o roce no deseado e innecesario que moleste y/o incomode a la posible víctima.
- b) Miradas lascivas o gestos sugestivos que molesten a la persona receptora.
- c) Bromas, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal o del cuerpo de la víctima.
- d) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- e) Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la persona en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, u otro similar por cualquier medio.
- f) Comentarios o actitudes de cualquier naturaleza que ofendan, humillen y/o discriminen a la persona en razón de su sexo, género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, etcétera.
- g) Presión para tener relaciones sexuales.
- h) Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas fuera o dentro de su lugar de trabajo, amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales y/o exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar dichas proposiciones.
- i) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa.
- j) En general todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad de la persona ofendida.

Dichas conductas serán enunciativas, más no limitativas.

**Artículo 9.** Las conductas que pueden constituir acoso y hostigamiento en el aspecto laboral son las siguientes:

- a) Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo y el rendimiento laboral;
- b) Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo;
- c) Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores;
- d) Violencia por cuestiones de maternidad o paternidad;
- e) Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente;
- f) Contenido multimedia que ridiculicen o hagan mofa de una persona;
- g) Burlarse de posibles discapacidades de una persona;
- h) La no asignación de tareas o asignación de tareas innecesarias, excesivas o imposibles de cumplir;
- i) Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente;

- j) Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
- k) Proferir gritos o insultos;
- l) Conductas encaminadas a demeritar las aptitudes y capacidades intelectuales de una persona; y
- m) Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

Dichas conductas serán enunciativas, más no limitativas.

**Artículo 10.** De acuerdo a la posición de la persona acosadora, se han establecido distintas formas de hostigamiento o de acoso laboral, mismas que se presentan de la siguiente forma:

- I. **Vertical ascendente:** Es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Se presenta cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas, en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución, acosan a una persona que se encuentra en una posición superior.
- II. **Vertical descendente:** Es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente pero la persona de una posición jerárquica superior, hostiga a su dependiente o personal subordinado.
- III. **Horizontal:** Esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega, con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por celos o por un simple afán de acosar.
- IV. **Mixto o Complejo:** En este supuesto, el acoso comienza como horizontal, pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación el jefe o jefa y, en lugar de intervenir en favor de la persona acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte de éste, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras. No obstante, lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

**Artículo 11.** El acoso sexual se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

- I. **Leve:** suele manifestarse de manera verbal; es decir, chistes de contenido sexual, piropos, pedir citas, conversaciones de contenido sexual, hacer preguntas sobre la

vida íntima y sexual, hacer insinuaciones, llamadas telefónicas o mensajería, entre otras.

- II. **Medio:** suele manifestarse de forma no verbal y sin contacto físico, es decir, a través de acercamientos excesivos, miradas, gestos lascivos, muecas y mensajes.
- III. **Grave:** suele manifestarse de forma verbal y con contacto físico, es decir, abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

**Artículo 12.** La Unidad de Género, en ejercicio de sus atribuciones, deberá establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción a fin de erradicar el hostigamiento, acoso sexual y laboral.

**Artículo 13.** La información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación de los presentes Lineamientos, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

**Artículo 14.** El nombre de la presunta víctima por hostigamiento o acoso laboral o sexual tendrá el carácter de información confidencial, ello con la finalidad de prestar especial atención a las personas agraviadas, a fin de brindar de forma inmediata, las medidas de protección tendientes a evitar la revictimización y la repetición del daño o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE SU PREVENCIÓN**

**Artículo 15.** El Comité de Seguimiento para casos de HASL es el órgano colegiado creado por la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, encargado de dar seguimiento y generar información estadística sobre los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, que se susciten en el OPLE Veracruz.

Podrá sesionar ordinariamente de manera trimestral, para conjuntar el informe de los casos que se presenten. Podrá reunirse de manera extraordinaria cuando así se considere necesario.

**Artículo 16.** El Comité se integrará de la siguiente manera:

- a) Presidencia: Titular del Órgano Interno de Control del OPLE Veracruz
- b) Secretaría Técnica: Titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión.
- c) Integrantes: Titulares de las Direcciones Ejecutivas de Asuntos Jurídicos y Administración.

En caso de que algún integrante de dicho Comité sea denunciado, éste deberá de excusarse de conocer del asunto y la presidencia del Comité, nombrará a quien deba sustituirlo de manera temporal.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL**

**Artículo 17.** Las atribuciones conferidas al Comité serán las siguientes:

- I. Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual.
- II. Recibir la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual.
- III. Recibir la información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen de la prevención, atención, y sanción de los casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual.
- IV. Conocer el informe trimestral y anual de los casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual, únicamente de manera estadística, velando en todo momento la protección de datos personales
- V. Prevenir el hostigamiento y acoso laboral o sexual, mediante programas o proyectos orientados a disminuir los casos, así como aprobar, discutir y observar las propuestas presentadas por la Unidad de Género.
- VI. Notificar al Órgano de Enlace, los casos de hostigamiento y acoso de las y los miembros SPEN
- VII. Establecer los formatos y herramientas en los que se llevará a cabo el registro de las denuncias que se presenten por casos de HASL
- VIII. Establecer un Programa de Trabajo en los que se determinen acciones preventivas para dotar de información a las y los servidores públicos del OPLE sobre el Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

**Artículo 18.** Las acciones señaladas en el artículo anterior deberán difundirse con información clara y concreta sobre las características del hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, así también enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que todo el personal del OPLE Veracruz, sepa distinguir en qué momento una conducta se considera hostigamiento y acoso sexual y laboral o violencia laboral, así como las formas de denuncia.

## **CAPÍTULO IV DE LAS INSTANCIAS ORIENTADORAS**

**Artículo 19.** El área encargada de atender y orientar en primera instancia a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, será la Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión.

**Artículo 20.** Para la atención de las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se aplicarán las directrices referidas en el Capítulo III, Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto INE, garantizando en todo momento una atención con perspectiva de género, independiente, imparcial, dedicada y cordial.

**Artículo 21.** La Unidad de Género proveerá u orientará en lo necesario en caso de que la presunta víctima requiera atención especializada médica, psicológica o de otra índole, canalizándola ante las instituciones especializadas para brindar la atención requerida, tales como la Fiscalía General del Estado, la Secretaría de Seguridad Pública, la Secretaría de Salud, la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, la Comisión Estatal de Derechos Humanos y el Instituto Veracruzano las Mujeres, entre otras.

**Artículo 22.** La DEAJ brindará orientación jurídica a la presunta víctima, sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

**Artículo 23.** Son funciones de la Unidad de Género, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda, garantizando un trato diferenciado.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual y laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.
- c) Atender los exhortos o llamados de la DEAJ, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual.
- d) Brindar atención especializada a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
- e) Turnar de manera inmediata a la DEAJ, las quejas o denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
- f) Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine el Comité.
- g) Contemplar con personal especializado una entrevista o reunión con la persona agraviada y la señalada como responsable, siempre que no se trate de casos de Acoso Sexual.
- h) Canalizar a la autoridad conciliadora para el inicio del procedimiento de conciliación o en su caso orientar a la afectada respecto de los requisitos de la denuncia.

- i) Asegurarse que la persona afectada reciba apoyo psicológico o médico de así requerirlo.
- j) Podrá proponer la implementación de medidas cautelares o de protección.

**Artículo 24.** Tratándose de miembros SPEN, el Órgano de Enlace orientará a la posible víctima para que acuda ante la autoridad de primer contacto, a fin de que sea dicha instancia la que le proporcione el apoyo y atención necesaria.

**Artículo 25.** El Órgano de Enlace deberá llevar un registro de los miembros SPEN, que en su caso sean denunciados por incurrir en alguna conducta que configure HASL, debiendo informar a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, de manera trimestral el estado que guarden los procedimientos que se sustancien por tales motivos.

## **CAPÍTULO V DE LA QUEJA O DENUNCIA**

**Artículo 26.** La queja o denuncia deberá ser presentada ante la DEAJ, quien será la autoridad encargada de llevar a cabo la sustanciación.

En caso de que cualquier otra instancia, reciba un escrito de queja o denuncia deberá informarlo de manera inmediata a la DEAJ, remitiendo la queja o denuncia sin mayor trámite ante dicha autoridad.

Por cuanto al procedimiento se estará a lo establecido en el TÍTULO SÉPTIMO del Estatuto OPLE, relativo al Procedimiento Sancionador.

**Artículo 27.** Existirán dos formas para presentar la queja o la denuncia.

- I. Escrita, la cual deberá de contener cuando menos lo siguiente:
  - a) Nombre, área de adscripción y cargo de la presunta víctima;
  - b) Realizar una narración breve, clara y sucinta, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos (día, lugar, hora aproximada, personas involucradas, entre otros);
  - c) Podrá ofrecer y aportar las pruebas que considere pertinentes; y
  - d) Firma autógrafa de la persona denunciante.
  
- II. Verbal. La presunta víctima deberá presentarse ante la DEAJ y narrar los hechos, debiendo asentar por escrito la narrativa de la presunta víctima que al menos contendrá:
  - a) Nombre, área de adscripción y cargo de la presunta víctima;
  - b) Realizar una narración breve, clara y sucinta, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos (día, lugar, hora aproximada, personas involucradas, entre otros); y
  - c) Podrá ofrecer y aportar las pruebas que considere pertinentes.
  - d) Firmar el escrito que se origine de la narrativa realiza por la presunta víctima.

## **CAPÍTULO VI DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**Artículo 28.** La DEAJ de manera coordinada con la Unidad de Género, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes, éstas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

**Artículo 29.** La DEAJ podrá proponer las medidas de protección ante la Secretaría Ejecutiva. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- a) La readscripción, o cambio de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- c) La vinculación con las autoridades o instituciones pertinentes en caso de ser necesario; y
- d) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.

Por lo que respecta al inciso a), se deberá de analizar el caso concreto de manera individual, para que posteriormente la Secretaría Ejecutiva proponga la medida ante la Junta General Ejecutiva para que ésta determine lo procedente.

**Artículo 30.** Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

## **CAPÍTULO VII DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN**

**Artículo 31.** Para la substanciación y la sanción respecto de los casos previstos en el presente lineamiento, deberá aplicarse lo establecido en el Título Séptimo del Estatuto OPLE, relativo al Procedimiento Laboral Sancionador.

**Artículo 32.** Se deberá identificar la existencia de niveles jerárquicos o posición de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes involucradas; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Aunado a ello, se debe evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

**ARTÍCULO 33.** Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Para el caso del hostigamiento y acoso laboral, operará la conciliación, la cual se estará a lo dispuesto en lo establecido en los Lineamientos respectivos.

## **CAPÍTULO VIII DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS**

**Artículo 34.** La valoración de las pruebas se realizará bajo las normas establecidas en los artículos 331 y 332 del Código Electoral para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

**Artículo 35.** Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

**Artículo 36.** Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras

**ARTÍCULO 37.** Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

**ARTÍCULO 38.** Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

**ARTÍCULO 39.** Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

## **CAPÍTULO IX DE LA ATENCIÓN ESPECIALIZADA**

**Artículo 40.** En atención a la presunta víctima, la Unidad de Género deberá identificar si requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La Unidad de Género, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima, preservando en todo momento la información protegida.

**Artículo 41.** Todas las autoridades garantizarán a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realicen de su intervención, orientación y acompañamiento.

## **CAPÍTULO X DE LOS REGISTROS DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL**

**Artículo 42.** La Unidad de Género, contará con un registro de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

**Artículo 43.** La Secretaría Ejecutiva elaborará un informe estadístico anual sobre las denuncias de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se hayan suscitado, mismo que deberá rendir ante la Junta General.

## **CAPÍTULO XI DE LA VISTA ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**

**Artículo 44.** Tanto la autoridad substanciadora como la resolutora del procedimiento laboral sancionador, en caso de advertir alguna conducta que pudiera constituir alguna falta administrativa podrá dar vista al OIC, para que en uso de sus atribuciones y competencias determine lo que en Derecho corresponda

## **CAPÍTULO XII ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

**Artículo 45.** El OPLE deberá incluir en sus Programas Anuales de Capacitación, a través de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo en coordinación con la Unidad de Género, cursos de sensibilización y capacitación.

Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente el OPLE deberán impartirse por instituciones que velen por los derechos de hombres y mujeres.

## **CAPÍTULO XIII DE LAS REFORMAS**

**Artículo 46.** El Consejo General podrá reformar el contenido de los presentes Lineamientos cuando se requiera, derivado del funcionamiento del órgano máximo de dirección.

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo General del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.

**SEGUNDO.** Publíquese en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz