

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA EVITAR, TRATAR Y PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL DEL ORGANISMO PÚBLICO LOCAL ELECTORAL DEL ESTADO DE VERACRUZ.

ANTECEDENTES

- I El 10 de febrero de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹ en materia político-electoral; con motivo de lo anterior, en el artículo Transitorio Segundo de dicha reforma, se ordenó al Honorable Congreso de la Unión diseñar y aprobar diversas leyes generales en materia electoral.

- II Como resultado de la reforma Constitucional indicada, en acatamiento al artículo Transitorio Segundo, el Honorable Congreso de la Unión aprobó las leyes siguientes: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales²; Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral; Ley General en Materia de Delitos Electorales; Ley General de Partidos Políticos y Ley Federal de Consulta Popular. Normatividad que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 2014, con excepción de la Ley Federal de Consulta Popular, que fue publicada el 14 de marzo de la misma anualidad.

- III El 9 de enero de 2015, se publicó en la Gaceta Oficial del Estado, el Decreto a través del cual se reformaron y derogaron diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave³; y, posteriormente, el 1 de julio de 2015, se publicó en el mismo medio el Decreto por el que se expidió el Código Número 577 Electoral para el Estado de

¹ En adelante Constitución Federal.

² En lo siguiente LGIPE.

³ En lo subsecuente Constitución Local.

Veracruz de Ignacio de la Llave⁴. El 27 de noviembre del mismo año, se reformaron y derogaron diversos artículos del Código Electoral; así también el 31 de julio de 2017, por Decreto número 321, publicado en la Gaceta Oficial del Estado número Extraordinario 302, fue reformado y adicionado en diversas disposiciones.

IV El 11 de noviembre de 2016, en Sesión Extraordinaria del Consejo General del OPLE, se aprobó el acuerdo identificado con la clave número **OPLEV/CG266/2016**, mediante el cual, entre otras cosas, se creó la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación para el Proceso Electoral 2016–2017; quedando la integración de la siguiente manera:

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	
Consejera Presidenta	Dra. Eva Barrientos Zepeda
Consejeras Integrantes	Dra. Tania Celina Vásquez Muñoz y Dra. Julia Hernández García
Secretaría Técnica	Titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión ⁵

V El 9 de octubre de 2017, en sesión ordinaria de la Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación del OPLE, se aprobó, mediante Acuerdo número **A03/OPLE/VER/CEIGND/09-10-17**, el Protocolo para Evitar, Tratar y Prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del OPLE.

VI El 19 de octubre de 2017, en sesión extraordinaria del Consejo General del OPLE, se aprobó el Acuerdo **OPLEV/CG272/2017**, por medio del cual se designó a la ciudadana Silvia Adriana Ortiz Romero como Titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión del OPLE, dejando sin efectos el Acuerdo **OPLEV/CG314/2016**.

⁴ En lo sucesivo Código Electoral.

⁵ En lo subsecuente Unidad.

En virtud de los antecedentes descritos y de los siguientes:

CONSIDERANDO

- 1** El Instituto Nacional Electoral⁶ y los Organismos Públicos Locales desarrollan, en sus respectivos ámbitos de competencia, la función estatal de organizar las elecciones en el país. En las entidades federativas las elecciones locales estarán a cargo de Organismos Públicos Locales dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, gozarán de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, serán profesionales en su desempeño y se regirán por los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad, así lo disponen los artículos 41, Base V, apartado C y 116, fracción IV, incisos b) y c) de la Constitución Federal; así como el numeral 98, párrafo 1 de la LGIPE.

- 2** El artículo 1, párrafo 2 del Reglamento Interior del OPLE, establece que la autoridad administrativa electoral en el Estado de Veracruz, se denominará Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz, conforme a las disposiciones de la Constitución Federal, la Constitución Local, la LGIPE y el Código Electoral.

- 3** La organización, desarrollo y vigilancia de las elecciones, plebiscitos y referendos en el Estado de Veracruz, es una función estatal que se realiza a través de un organismo público, de funcionamiento permanente, dotado de personalidad jurídica y patrimonios propios, con autonomía técnica, presupuestal y de gestión; será profesional en su desempeño y se regirá por los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad; de acuerdo al artículo 99 del Código Electoral.

⁶ En adelante INE.

- 4 El OPLE tiene las atribuciones que dispone el Apartado C, de la Base V, del artículo 41 de la Constitución Federal, con las características y salvedades que en dicho apartado se indican. Asimismo, ejercerá las funciones señaladas en la LGIPE y las previstas en las leyes estatales aplicables, tal y como lo establece el artículo 66, Apartado A, incisos a) y b) de la Constitución Local.
- 5 En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁷, nuestro país condena toda forma de violencia contra la mujer por lo que está comprometido a adoptar políticas y medidas administrativas a fin de prevenir, sancionar y erradicar formas de violencia.
- 6 La recomendación general número 5 del séptimo período de sesiones, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer⁸; señala que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales tendientes a promover la integración de la mujer en el ámbito laboral.
- 7 De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, el hostigamiento y acoso sexual y laboral son una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están más expuestas a ser receptoras de violencia, directa e indirectamente, debido al carecimiento de poder, a sus posiciones vulnerables e inseguras o al ser consideradas como amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía⁹.
- 8 El artículo 1° de la Constitución Federal, establece en el tercer párrafo que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos,

⁷ Convención de Belém do Pará.

⁸ CEDAW, por sus siglas en inglés.

⁹ World Development Volume 34, Issue 2, February 2006, Pages 381-404 Part Special Issue (pp. 324–404). Corruption and Development: Analysis and Measurement.

así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos; y que en su artículo 123 protege el derecho de todas las personas a un trabajo digno y socialmente útil.

- 9 Ahora bien, se entenderá como acoso laboral o mobbing, a una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplamar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia. Lo anterior en concordancia con las Tesis Aisladas 1a. CCLII/2014 y la 1a. CCL/2014 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 10 Las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de medidas para su cumplimiento que deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. La referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento y acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley.
- 11 Las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una

infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas¹⁰.

- 12** La Ley Federal del Trabajo¹¹, en su artículo 2, párrafo segundo, señala por trabajo digno aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las y los trabajadores, sin existencia de cualquier tipo de discriminación, y que ofrezca las condiciones óptimas de salario, capacitación, seguridad e higiene.
- 13** La citada Ley, en su artículo 3 define al hostigamiento como el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, a través de conductas verbales, físicas o ambas; y al acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo a la víctima.
- 14** El artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, refiere que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para lo cual, una tarea a realizar consiste en promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.
- 15** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en sus artículos 1, 2, 9 y 15 septimus, establece los criterios y medidas para prevenir la discriminación en los diferentes entornos de la sociedad, así como las acciones positivas en favor de la igualdad.

¹⁰ Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de las dependencias de las entidades de la administración pública federal. 2016

¹¹ En adelante Ley de Trabajo.

- 16 Para garantizar el cumplimiento a los principios de igualdad de género y no discriminación el OPLE, a través de su Unidad Técnica de Igualdad de Género e Inclusión deberá propiciar espacios laborales libres de cualquier tipo de violencia por medio de un Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, de acuerdo con el inciso k) del artículo 55 TER, del Reglamento Interior.
- 17 En atención al inciso a), del artículo 55 TER, del Reglamento Interior, la Unidad tiene la atribución de proponer a la Presidencia del Consejo General a través de su titular, los programas, estrategias de trabajo, y proyectos para fomentar una cultura de igualdad y no discriminación.
- 18 La Comisión Especial de Igualdad de Género y No Discriminación aprobó en sesión ordinaria, el 9 de octubre de la presente anualidad, el proyecto de Protocolo para evitar, tratar y prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral presentado por la Unidad, mediante el acuerdo **A03/OPLE/VER/CEIGND/09-10-17.**
- 19 El Protocolo para evitar, tratar y prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral tiene como objetivo erradicar de los espacios laborales del OPLE, toda conducta lasciva que perjudique de alguna manera el desempeño del personal, a través de la sensibilización al funcionariado del Organismo y de la generación procedimientos para atender las quejas que se presenten por este tipo de conductas.
- 20 Que en virtud de lo expuesto en el presente Acuerdo, este Organismo como todo ente integrante de la Administración Pública, tiene como función atender la normatividad que en materia de Derechos Humanos, obligan los tratados internacionales; por tanto, considera que una herramienta fundamental de trabajo es la difusión y concientización de la prevención para los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral. Esta acción se refleja a través de la

emisión del Protocolo para evitar, tratar y prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.

- 21** La Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece en el artículo 15, fracciones I y XXXIX la obligación de las Instituciones de publicar y mantener actualizada la información correspondiente a los acuerdos que emitan, por lo que este órgano colegiado en acatamiento a ello y en ejercicio de la atribución que le señala la fracción XLI, del artículo 108 del Código Electoral, de prever lo necesario para el cumplimiento de las obligaciones en materia de derecho de acceso a la información de conformidad con la ley de la materia; dispone, en apego al principio de máxima publicidad que rigen sus actos, publicar en el portal de internet del Instituto, el texto íntegro del presente Acuerdo.

En atención a las consideraciones expresadas, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, recomendación general número 5 del séptimo período de sesiones, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus sigla en inglés); 1, 41, Base V, apartado A, B y C y 116, fracción IV, incisos b) y c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98, párrafo 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, 1, 2, 9, 15 septimus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 66, Apartado A, incisos a) y b) de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave; 133 del Código Electoral; 15, fracciones I y XXIX, 1, párrafo 2 del Reglamento Interior del OPLE, 15 fracciones I y XXXIX Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, esta Comisión emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el Protocolo para Evitar, Tratar y Prevenir el Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.

SEGUNDO. El presente Acuerdo surtirá sus efectos legales a partir del día siguiente de su aprobación por el Consejo General del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz.

TERCERO. Publíquese el presente Acuerdo por estrados y en el portal de internet del Organismo Público Local Electoral del Estado de Veracruz

Este Acuerdo fue aprobado en la Ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, el veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, en Sesión Extraordinaria del Consejo General; por **unanimidad** de votos de las Consejeras y los Consejeros Electorales: Eva Barrientos Zepeda, Tania Celina Vásquez Muñoz, Juan Manuel Vásquez Barajas, Julia Hernández García, Iván Tenorio Hernández y el Consejero Presidente José Alejandro Bonilla Bonilla.

PRESIDENTE

SECRETARIO

JOSÉ ALEJANDRO BONILLA BONILLA

HUGO ENRIQUE CASTRO BERNABE