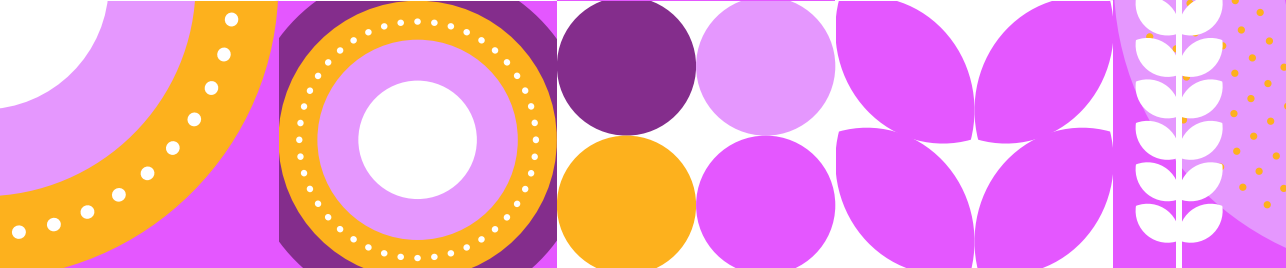


# Protocolo interno

para la  
prevención,  
atención y  
seguimiento de  
casos de acoso y  
hostigamiento  
sexual y laboral  
en el IEEM.

**Folleto informativo**



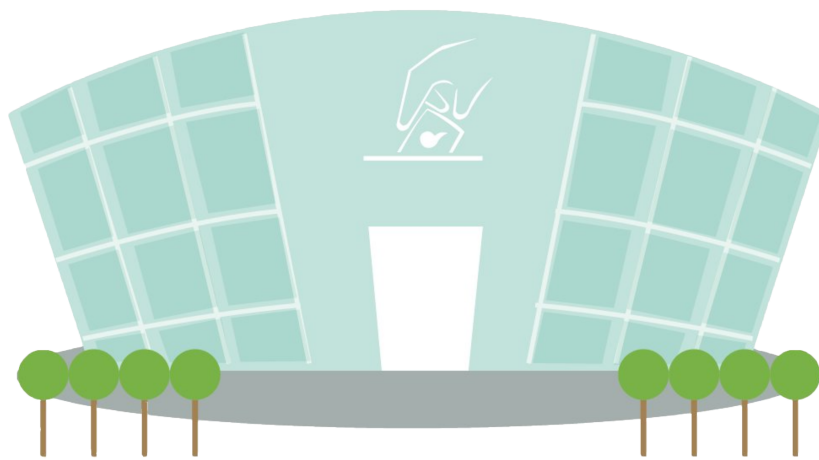
# 1

## Conoce la diferencia entre...

- **Violencia sexual:** es cualquier acto que obligue y manipule a una persona a participar en una actividad sexual sin su consentimiento y que esta, afecte a su integridad.

- **Violencia laboral:** son comportamientos abusivos o agresivos que se producen en el entorno de trabajo con el objetivo de hostigar, intimidar, humillar, ofender o incomodar y que afectan el rendimiento laboral de la víctima.

Desde el Instituto, con el compromiso de generar espacios de trabajo libres de violencia, contamos con un protocolo para la prevención, atención y seguimiento ante casos de violencia, que aplica a todas las personas **Servidoras Públicas Electorales** que cometan agresión en cualquier instalación o espacio del IEEM, vehículos institucionales o a través de medios digitales.



## 2

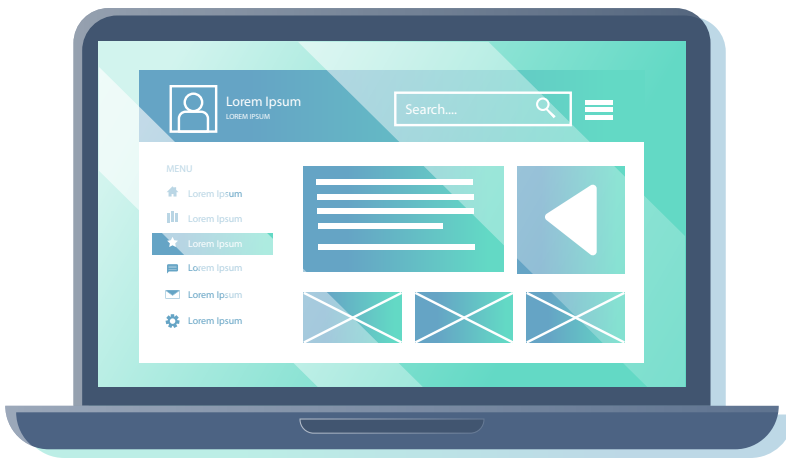
### ¿A quiénes se aplica el protocolo?

- A todas las personas Servidoras Públicas Electorales, recordando que ambas partes deberán formar parte del personal del Instituto.
- A las representaciones de los partidos políticos, personas que realizan servicio o prácticas profesionales, así como todas aquellas personas que ingresen a las instalaciones, se les hará del conocimiento el presente Protocolo y se les exhortará a conducirse conforme a éste.

## 3

### ¿Dónde deben ocurrir los presuntos hechos para que se aplique el Protocolo?

Instalaciones del IEEM, tanto del órgano central como de los órganos desconcentrados; así como vehículos y otros bienes de los cuales tenga posesión, incluyendo el espacio digital, es decir, a través de medios digitales y de las tecnologías de la información y comunicación.



# 4 Conoce el procedimiento para activar el Protocolo

## En casos de Acoso y Hostigamiento Sexual

UIGEV

La Unidad de Igualdad de Género es el área encargada de brindar la atención de primer contacto, orientación y canalización.

\*Propuesta de medidas de protección, en caso de ser necesarias

\*Integra y remite el expediente único a la Contraloría General

CONTRALORÍA GENERAL

En casos de acoso u hostigamiento sexual la Contraloría General fungirá como autoridad de investigación y sustanciación en el ámbito de sus competencias y aplicando el procedimiento de responsabilidad administrativa

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

Autoridad que resuelve en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios

En cualquier momento la Contraloría General podrá adoptar las medidas de protección propuestas por la UIGEV en el Expediente Único, sin que ello implique impedimento para que en el ámbito de sus atribuciones adopte medidas de protección diferentes o adicionales.

La Contraloría General deberá elaborar un análisis de riesgo que identifique el bien jurídico tutelado, el tipo de amenaza potencial, el probable agresor, la vulnerabilidad de la víctima y el nivel de riesgo.

# 5

## Conoce el procedimiento para activar el Protocolo

### En casos de Acoso y Hostigamiento Laboral

UIGEV

La Unidad de Igualdad de Género es el área encargada de brindar la atención de primer contacto, orientación y canalización.

\*Propuesta de medidas de protección, en caso de ser necesarias

\*Integra y remite el expediente único a la Secretaría ejecutiva

SUBDIRECCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

a) Conciliación Laboral

- Se adopta acuerdo conciliatorio
- No se adopta acuerdo conciliatorio

b) Procedimiento Laboral Sancionador

Investigación, sustanciación y proyecto del acta de cierre del procedimiento

JUNTA GENERAL DEL IEEM

Autoridad facultada para aprobar o modificar el proyecto de acta de cierre presentado por la SQyD. La determinación que tome la Junta General será obligatoria y definitiva

La SQyD deberá elaborar un análisis de riesgo que identifique el bien jurídico tutelado, el tipo de amenaza potencial, el probable agresor, la vulnerabilidad de la víctima y el nivel de riesgo.

La SQyD dará seguimiento y verificará el cumplimiento de las medidas de modificación de la conducta impuestas en razón de la acreditación de acoso u hostigamiento laboral.

# 6

## ¿Sabes qué es el primer contacto?

En casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la UCTIG EVP es el área encargada de realizar el primer contacto, esto es es la atención inicial a la víctima.

**Orientación** vías legales para la atención de casos de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

**Información** ante qué autoridades puede acudir en caso de que opte por vías adicionales a las propuestas en este protocolo.

**Canalización** cuando se requiera se realizarán las gestiones necesarias para que la víctima reciba atención médica o psicológica en las instituciones que brindan ese tratamiento.

**Apoyo** en la obtención de los permisos necesarios ante su superior jerárquico para que pueda acudir a recibir la atención necesaria.

**Acompañamiento jurídico** escucha a la víctima en condiciones de confidencialidad, privacidad y comodidad.

**Recuerda que... Cuando una queja o denuncia sea recibida por una persona Servidora Pública Electoral, autoridad o área distinta a la Unidad, se deberá canalizar de manera inmediata a la víctima para que reciba asesoría.**

**Todas y todos podemos sumar para  
erradicar la violencia sexual y laboral y  
generar espacios de trabajo libres de violencia.**

**¿Quieres recibir orientación?**

Teléfono: (722) 275-73-00 ext. 7018 y 7019, o bien, en la cuenta de correo institucional **unidad.genero@ieem.org.mx**.

