



ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO RELATIVO AL DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA QUE PROPONE LA EMISIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DE ESTE ORGANISMO.

Síntesis: En ejercicio de la facultad reglamentaria, el órgano superior de dirección aprueba la emisión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral de este organismo electoral, cuyo contenido comprende criterios operativos y vinculantes que establecen las bases para identificar dichas conductas y detalla las rutas institucionales de atención mediante diversos formatos y anexos, con base en los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.

Para facilitar la lectura de este acuerdo se presenta el siguiente:

GLOSARIO

Comisión Jurídica:	Comisión Jurídica del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Consejo General:	Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Constitución General:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Local:	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro.
Dictamen:	Dictamen de la Comisión Jurídica, mediante el cual se somete a consideración del Consejo General la emisión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro y sus anexos.



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

IEEQ/CG/A/040/26

Instituto:	Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Instituto Nacional:	Instituto Nacional Electoral.
Ley Electoral:	Ley Electoral del Estado de Querétaro.
Ley General:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
Lineamientos:	Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.
Protocolo:	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Reglamento Interior:	Reglamento Interior del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Unidad de Género:	Unidad de Género e Inclusión del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

ANTECEDENTES

I. Lineamientos. El treinta de octubre de dos mil veinticinco, el Consejo General aprobó la emisión de los Lineamientos.¹

¹ Mediante acuerdo IEEQ/CG/A/031/25, consultable en:
https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Oct_2025_3.pdf



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

IEEQ/CG/A/040/26

II. Integración de la Comisión Jurídica. En la misma fecha, el Consejo General aprobó la integración de las comisiones permanentes del Instituto, entre ellas, la Comisión Jurídica.²

III. Proyección del Protocolo. Del veintinueve de septiembre al veintitrés de octubre de dos mil veintiséis,³ en el Instituto se llevaron a cabo diversas acciones vinculadas con la proyección del Protocolo.⁴

IV. Remisión de proyecto a la Comisión Jurídica. El veinticuatro de octubre, la encargada de despacho de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Instituto⁵ remitió al presidente de la Comisión Jurídica el proyecto correspondiente a la emisión del Protocolo.⁶

V. Sesión de la Comisión Jurídica. El veintisiete de octubre, en sesión de la Comisión Jurídica, se aprobó el Dictamen;⁷ en consecuencia, dicha determinación se remitió a la Secretaría Ejecutiva del Instituto, para los efectos conducentes.⁸

VI. Remisión del proyecto de acuerdo e instrucción para convocar. El veintiocho de octubre, la secretaria ejecutiva remitió a la consejera presidenta del Consejo General el proyecto de acuerdo correspondiente a esta determinación,⁹ quien en la misma fecha, instruyó convocar a sesión de este colegiado para someterlo a su consideración.¹⁰

CONSIDERANDO

² Mediante acuerdo IEEQ/CG/A/029/25, consultable en:
https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Oct_2025_1.pdf

³ En adelante las fechas que se señalen corresponden a dos mil veintiséis salvo mención de año diverso.

⁴ Consistentes en la elaboración de la propuesta para la emisión del Protocolo por parte de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Instituto y la Unidad de Género; las reuniones de trabajo realizadas por la Comisión Jurídica; la emisión del oficio CJ/072/26, mediante el cual la Comisión Jurídica remitió el proyecto del Protocolo a las consejerías electorales y representaciones de los partidos políticos; así como la atención a las observaciones realizadas para su incorporación al proyecto.

⁵ En términos de la designación realizada por la consejera presidenta del Instituto, mediante oficio P/078/26, con fundamento en el artículo 62, fracción XIV de la Ley Electoral.

⁶ A través del oficio DEAJ/1120/26.

⁷ La transmisión completa de la sesión está disponible en el siguiente enlace:
<https://www.youtube.com/watch?v=zsR46kLTc-E>

⁸ Mediante oficio CJ/075/26.

⁹ A través de la comunicación con nomenclatura SE/1196/26.

¹⁰ Por medio del oficio P/299/26.



PRIMERO. Competencia y atribuciones del Instituto.

1. El artículo 41, párrafo tercero, Base V, apartado C, numeral 11 de la Constitución General, estipula que la organización de las elecciones es una función estatal que se realiza a través del Instituto Nacional y de los organismos públicos locales en los términos establecidos en la misma, así como que los referidos organismos públicos se encuentran a cargo de las elecciones locales y ejercen, entre otras, las funciones que determine la ley.
2. De conformidad con los artículos 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b) y c) de la Constitución General; 32, párrafos primero y tercero de la Constitución Local; 98, numerales 1 y 2 y 99, numeral 1 de la Ley General, así como 52 y 57 de la Ley Electoral, el Instituto es el organismo público local y autoridad en materia electoral en la entidad, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, goza de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, es profesional en su desempeño y ejerce sus funciones a través del Consejo General como órgano superior de dirección, el cual se integra conforme con el contenido legal y es responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en la materia, con base en los principios que rigen la función electoral.
3. En términos del artículo 53, fracciones I y III de la Ley Electoral, el Instituto tiene entre sus fines el contribuir al desarrollo de la vida democrática de la ciudadanía residente en el estado y las personas nacidas en el estado residentes en el extranjero, así como garantizar y difundir el ejercicio de sus derechos político-electorales y la vigilancia en el cumplimiento de sus obligaciones.
4. A su vez, los artículos 61, fracciones VI, XXII, XXIX y XXXIX de la Ley Electoral, así como 87, fracción II y 88 del Reglamento Interior, prevén la facultad reglamentaria del Consejo General y establecen su competencia para determinar lo procedente respecto de los dictámenes que se sometan a su conocimiento, a través de los acuerdos que resulten necesarios para la debida observancia de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias.



5. En mérito de lo anterior, los artículos 68, párrafo primero de la Ley Electoral, 15, 16, fracción III, y 26, fracciones IV, VI y VII del Reglamento Interior, prevén la integración de comisiones del Consejo General, entre las que se encuentra la Comisión Jurídica, la cual tiene el carácter de permanente y cuenta con atribuciones para: revisar y validar los contenidos de los lineamientos o manuales de procedimientos que se requieran para el buen funcionamiento del Instituto que presenten los órganos operativos y técnicos; elaborar, a través de la Secretaría Técnica, los dictámenes derivados del ejercicio de sus funciones; y, rendir al Consejo General, por conducto de la Secretaría Ejecutiva, los dictámenes correspondientes a sus funciones.

SEGUNDO. Marco jurídico sobre el derecho a laborar en espacios libres de violencia.

6. Los artículos 2 y 23, numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y 2, numeral 2, 3 y 7, párrafo primero del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocen los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, así como al trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias y dignas.

7. En ese marco, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, en su artículo 4, numerales 1 y 2, refiere el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; para garantizarlo establece la obligación de adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

8. En concordancia con lo anterior, el artículo 4, numeral 2, incisos d) y e) del citado Convenio, establece la obligatoriedad de adoptar mecanismos de control sobre la aplicación y seguimiento para la prevención del acoso y la violencia laboral, además de velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso, reparación y a medidas de apoyo.

9. Al respecto, en el ámbito nacional, el artículo 1, párrafo tercero de la Constitución General, dispone la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus



competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, por lo que se deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a aquellos, en los términos que establezca la ley.

10. De lo anterior se advierte el mandato constitucional que constituye la base para la actuación de las autoridades en la prevención y atención de las violencias en los espacios de trabajo.

11. Por su parte, los artículos 1, párrafo quinto y 4, párrafo primero de la Constitución General, reconocen, respectivamente, la prohibición de toda discriminación motivada por las condiciones de las personas cuando tenga por objeto o resultado anular o menoscabar sus derechos y libertades, así como la igualdad de mujeres y hombres ante la ley.

12. A partir de dichas disposiciones se puede concluir que las relaciones laborales se deben desarrollar en condiciones de igualdad y respeto, evitando prácticas discriminatorias que afecten la dignidad de las personas o el ejercicio de los derechos reconocidos a través de los diversos ordenamientos aplicables.

13. Ahora, en relación con la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en sus artículos 2 y 11, señala las obligaciones encaminadas a eliminar la discriminación contra las mujeres y garantizar condiciones de igualdad en el ámbito laboral.

14. De manera complementaria, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, reconoce en sus artículos 3 y 4, inciso b), el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, así como el respeto a su integridad física, psíquica y moral.

15. En concordancia, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, en su artículo 10, define la violencia laboral como aquella que se ejerce por las personas que mantienen un vínculo laboral con la víctima.



independientemente de la relación jerárquica y que consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

16. A mayor abundamiento, el artículo 11 de dicha ley, refiere las conductas que constituyen violencia laboral, siendo estas: 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; las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo; la explotación; el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

17. Asimismo, el artículo 13 del citado ordenamiento, distingue entre el hostigamiento sexual y el acoso sexual, atendiendo a sus elementos específicos; el primero se configura mediante el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, que se manifiesta en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva; el segundo por su parte, 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.

18. Por otro lado, el artículo 123, párrafo primero de la Constitución General, dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

19. De esta manera y de una interpretación sistemática, los derechos a la igualdad y no discriminación, así como a una vida libre de violencias, permiten sostener que el trabajo digno no se agota con el acceso al empleo, sino que exige garantizar entornos en los que se respete la dignidad de las personas y en consecuencia, se prevengan las conductas que puedan vulnerarla.

20. En atención a dichos mandatos, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 3 bis, con relación al 132, fracción XXXI y 133, fracciones XII y XIII, define las conductas de hostigamiento y acoso sexual; respecto de las cuales prevé como obligación de las personas empleadoras implementar un protocolo para prevenir la



discriminación por razones de género y atender casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual; asimismo, prohíbe realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en los centros de trabajo.

21. Bajo esta tesitura, el Consejo General emitió los Lineamientos a fin de garantizar que las relaciones laborales al interior del Instituto se desarrollen en condiciones de igualdad, respeto y dignidad humana.

22. De esta manera, dicho ordenamiento se constituye como el marco normativo institucional que establece las vías e instancias competentes para conocer de estas conductas, así como las bases para la atención de primer contacto, la orientación y canalización a servicios especializados, la solicitud de medidas cautelares y de protección, así como el seguimiento de los casos, entre otros aspectos; por tanto, los Lineamientos proporcionan la base normativa a partir de la cual deben articularse las actuaciones institucionales en la materia.

TERCERO. Dictamen y contenido del Protocolo.

23. Como se ha señalado previamente, la Comisión Jurídica aprobó el Dictamen, que en la parte conducente señaló:

...

DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA, MEDIANTE EL CUAL SE SOMETE A CONSIDERACIÓN DEL CONSEJO GENERAL LA EMISIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO Y SUS ANEXOS.

PRIMERO. La Comisión Jurídica es competente para conocer y dictaminar el presente asunto.

SEGUNDO. Se aprueba el presente dictamen y se valida, en el ámbito competencial de la Comisión Jurídica, la propuesta de Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro y sus anexos, a efecto de someterla a consideración del Consejo General para que determine lo que corresponda respecto de su aprobación.



y emisión, por las razones expresadas en la parte considerativa y en los anexos que forman parte integral del presente instrumento.

TERCERO. *Remítanse el presente dictamen y sus anexos a la Secretaría Ejecutiva para su incorporación al orden del día de la sesión del Consejo General que corresponda y para los demás efectos legales conducentes.*

...

24. En este sentido, de la lectura íntegra del Dictamen, se desprende que la Comisión Jurídica somete a consideración de este Consejo General la emisión del Protocolo, por lo que a continuación se procede a su análisis y descripción.

25. En principio, como se advierte del Dictamen, su emisión se sustenta en la facultad reglamentaria del Instituto, en atención a su naturaleza de órgano constitucional autónomo.

26. Sobre el particular, resulta pertinente precisar que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Tesis de Jurisprudencia P./J. 12/2008, de rubro *ÓRGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS. SUS CARACTERÍSTICAS*,¹¹ ha establecido que una de las características primordiales de los órganos autónomos consiste en que estos deben contar con autonomía e independencia funcional.

27. En consonancia con lo anterior, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en la sentencia SUP-RAP-338/2022,¹² razonó que la facultad reglamentaria de los órganos constitucionales autónomos adquiere un significado y trascendencia particulares, en tanto que el parámetro de control constitucional de su actuación tiene como fundamento una base constitucional propia.

28. Ello debido a que la naturaleza jurídica de base constitucional que justifica la existencia de los órganos autónomos los coloca en una situación diferenciada respecto de las demás dependencias de la administración pública, de tal manera

¹¹ Consultable en: <https://sif2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/170238>

¹² Consultable en: <https://www.te.gob.mx/media/SentenciasN/pdf/Superior/SUP-RAP-0338-2022.pdf>



que su actuación se ejerce en un marco de autonomía condicionada al cumplimiento de los fines para los que se crearon.

29. Por lo tanto, la característica de autonomía otorgada constitucionalmente al Instituto se traduce en una autonomía orgánica, técnica, normativa y funcional, lo cual implica la capacidad de decidir en los asuntos propios de la materia específica que le ha sido encomendada, emitir sus reglamentos, políticas, lineamientos y, en general, todo tipo de normas relacionadas con su organización y administración interna, esto como parte fundamental para el cumplimiento de los fines que el Instituto tiene legalmente encomendados.

30. En este marco, el Instituto ejerce dicha facultad para hacer efectivas las disposiciones que tutelan el entorno laboral, dado que al constituir los casos de hostigamiento y acoso posibles vulneraciones a los derechos humanos, se requiere consolidar la atención institucional a través de pautas detalladas que permitan desarrollar las acciones que van desde el primer contacto con la persona que solicita apoyo, momento en el cual cobra especial relevancia identificar sus necesidades, brindarle información clara y oportuna sobre las opciones disponibles y, en su caso, determinar la canalización o las medidas que correspondan.

31. Dado lo anterior, resulta pertinente contar con un Protocolo, cuyo propósito es establecer las disposiciones operativas para orientar las actuaciones de atención, con especial énfasis al primer contacto, así como su canalización y seguimiento, a fin de garantizar servicios con enfoque en perspectiva de género, igualdad, no discriminación e interseccionalidad.

32. En ese sentido, el Protocolo es un instrumento complementario a los Lineamientos, que se emite con el objeto de facilitar su aplicación mediante herramientas que pormenoricen las actuaciones en materia de atención, el cual no pretende sustituir ni duplicar los procedimientos y atribuciones que prevén los Lineamientos, sino proporcionar una guía que contribuya a su implementación y a la consolidación de espacios laborales libres de violencias que reconozcan y protejan la dignidad humana.



33. Así, el Protocolo contiene una presentación que establece el marco convencional, constitucional y legal que sustenta el derecho humano a laborar en condiciones dignas y libres de discriminación y violencia; asimismo, señala antecedentes institucionales relevantes como la emisión de los Lineamientos y la certificación en la Norma Mexicana *NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*.

34. Adicionalmente, integra un glosario que define los términos utilizados a lo largo del documento, divididos en: a) ordenamientos jurídicos; b) autoridad electoral, áreas responsables y las personas que intervienen; y c) conceptos aplicables.

35. En cuanto a las disposiciones generales, estas se dividen en: a) un objetivo general y seis objetivos específicos, que detallan los fines del Protocolo; b) su ámbito de aplicación, el cual determina su obligatoriedad para el personal de carácter permanente y eventual, así como para las consejerías distritales y municipales, precisando las excepciones correspondientes; y c) los principios rectores que deben regir las actuaciones institucionales.

36. Contiene un título enfocado a la manifestación de la violencia laboral y las conductas que constituyen hostigamiento o acoso, el cual centra su contenido en diferenciar las formas en que se manifiesta la violencia en los centros de trabajo, detalla las características, algunas de las causas que las propician, sus diversas manifestaciones y ejemplifica conductas que pueden constituir hostigamiento o acoso sexual o laboral.

37. En cuanto al apartado de atención, este aborda los siguientes aspectos: a) primer contacto, el cual define la técnica de intervención inicial, orientada a identificar necesidades y expectativas, detectar posibles factores de riesgo y brindar orientación con un enfoque de respeto a los derechos humanos y dignidad de las personas; b) contención emocional, que establece consideraciones respecto a lo que se debe y no se debe hacer durante la intervención institucional en situaciones de crisis con el fin de brindar apoyo a las personas para expresar y regular sus emociones; c) canalización y seguimiento, regula el procedimiento para remitir a las personas interesadas o promoventes a las instancias externas especializadas en las áreas de salud, jurídica, seguridad y psicológica; d) procedimiento de atención,



esquematiza mediante diagramas la ruta a seguir desde la atención del primer contacto hasta la resolución correspondiente; e) conciliación, describe el procedimiento voluntario de solución de las controversias, recordando su prohibición de aplicarlo en los casos relativos al hostigamiento o acoso sexual; f) medidas de protección y cautelares, precisa su naturaleza, objetivo, vigencia, procedimiento para acceder a ellas y las ejemplifica.

38. Además, establece la obligación de la Unidad de Género de rendir informes trimestrales ante la Secretaría Ejecutiva de los casos atendidos, que contenga información estadística relacionada con el número de solicitudes, dudas, consultas, registro de denuncias, así como el trámite de estas, mediante un procedimiento de disociación que proteja los datos personales.

39. El régimen transitorio dispone lo relativo a la entrada en vigor del Protocolo, las acciones para su difusión e implementación a cargo de la Unidad de Género, la suscripción de la carta compromiso por parte del personal, la supletoriedad de la normatividad aplicable y su publicación.

40. Finalmente, contiene ocho anexos, tales como el diagrama que desarrolla el procedimiento laboral sancionador, los formatos relativos a la carta de derechos, la carta compromiso, el expediente único (acta circunstanciada), los modelos relativos al oficio de canalización, la constancia de negativa de canalización, así como el registro de casos y el directorio de instancias competentes.

Por los fundamentos y razones expuestos, el Consejo General:

ACUERDA

PRIMERO. Se aprueba el acuerdo del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro relativo al dictamen de la Comisión Jurídica que propone la emisión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral de este organismo y sus anexos.

SEGUNDO. Se aprueba el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro y sus anexos, que entrará en vigor al momento de su aprobación por este colegiado.



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

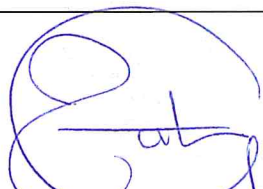
IEEQ/CG/A/040/26

TERCERO. Notifíquese y publíquese como corresponda.

Dado en Querétaro, Querétaro, el treinta de octubre de dos mil veintiséis, en sesión ordinaria realizada por el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

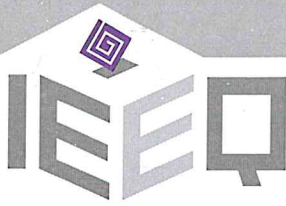
La secretaria ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de Querétaro **HACE CONSTAR** que el sentido de la votación en el presente acuerdo fue como sigue:

CONSEJERÍAS ELECTORALES	SENTIDO DEL VOTO	
	A FAVOR	EN CONTRA
MARTHA PAOLA CARBAJAL ZAMUDIO	✓	
DANIEL DORANTES GUERRA	✓	
ROSA MARTHA GÓMEZ CERVANTES	✓	
VIOLETA LARISSA MEZA LAVADORES	✓	
KARLA ISABEL OLVERA MORENO	✓	
ALMA FABIOLA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ	✓	
GRISEL MUÑIZ RODRÍGUEZ	✓	


GRISEL MUÑIZ RODRÍGUEZ
Consejera presidenta


INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO
CONSEJO GENERAL
SECRETARÍA EJECUTIVA


NOEMI SABINO CABELLO
Secretaria ejecutiva



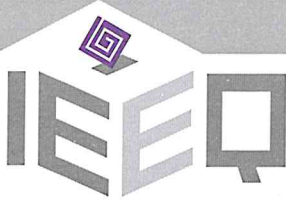
Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA, MEDIANTE EL CUAL SE SOMETE A CONSIDERACIÓN DEL CONSEJO GENERAL LA EMISIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO Y SUS ANEXOS.

Para facilitar la lectura de este dictamen se presenta el siguiente:

Glosario

Comisión Jurídica	Comisión Jurídica del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Consejo General	Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Constitución General	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Local	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro.
Dirección Jurídica	Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Instituto Electoral	Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Ley Electoral	Ley Electoral del Estado de Querétaro.
Lineamientos	Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.
Protocolo HASL	Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Reglamento Interior	Reglamento Interior del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
Secretaría Ejecutiva	Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Antecedentes

I. Reglamento Interior. El veintisiete de agosto de dos mil veinte¹ el Consejo General aprobó el Reglamento Interior y abrogó el vigente hasta ese momento.²

II. Lineamientos. El treinta de octubre de dos mil veinticinco, el Consejo General aprobó la emisión de los Lineamientos³ y abrogó los Lineamientos del Procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de Conflictos del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Querétaro aprobados el veintiuno de septiembre de dos mil dieciocho.

III. Integración de las Comisiones Permanentes. En misma fecha, el Consejo General determinó la integración de sus comisiones permanentes, entre ellas, la Comisión Jurídica.⁴

IV. Reforma Electoral Local y medio de control constitucional. El quince de julio de dos mil veintiséis,⁵ se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, "La Sombra de Arteaga" (Tomo CLIX, No. 58), la Ley que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Electoral del Estado de Querétaro.⁶ Respecto a la cual se promovió Acción de Inconstitucionalidad admitida en la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo la clave de identificación 104/2026.

IV. Actualización de cronogramas. El trece de octubre, mediante oficio DEAJ/1041/2026, la encargada de despacho de la Dirección Jurídica⁷ remitió a la Comisión Jurídica, la

¹ A través del acuerdo IEEQ/CG/A/035/20, consultable en https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_27_Ago_2020_8.pdf

² El Reglamento Interior ha sido reformado en diversas ocasiones mediante los acuerdos IEEQ/CG/A/019/21, IEEQ/CG/A/117/21, IEEQ/CG/A/024/22, IEEQ/CG/A/032/22, IEEQ/CG/A/008/23, IEEQ/CG/A/023/23, IEEQ/CG/A/001/25, así como IEEQ/CG/A/011/25 y la versión vigente puede consultarse en: https://ieeq.mx/contenido/normatividad/reglamentos/IEEQ-Reglamento_Interior_Integrado_24022025.pdf

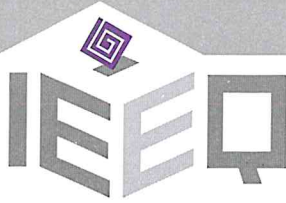
³ A través del acuerdo IEEQ/CG/A/031/25, consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Oct_2025_3.pdf

⁴ A través del acuerdo IEEQ/CG/A/029/25 consultable en https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Oct_2025_1.pdf

⁵ Las fechas que se citen en adelante corresponden a dos mil veintiséis, salvo señalamiento expreso en contrario.

⁶ Consultable en <https://lasombradearteaga.segobqueretaro.gob.mx/getfile.php?p1=20260758-01.pdf>

⁷ Designada con tal carácter mediante el oficio P/078/26, emitido por la consejera presidenta del Consejo General el dieciséis de abril, asimismo, a través del diverso P/135/26, el veintinueve de junio, se le informó su continuidad en el cargo derivado de la designación de la persona titular de Secretaría Ejecutiva.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

actualización de los cronogramas de actividades, entre ellos, el de normatividad interna de carácter ordinario.

V. Cumplimiento de actividades previstas en el cronograma. Del veintinueve de septiembre al veintitrés de octubre, se llevaron a cabo diversas actuaciones para concretar la propuesta de normatividad encaminada a la emisión del Protocolo HASL, cuyo objetivo consiste en disponer de los criterios de carácter operativo y vinculantes que permitan identificar y distinguir las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como facilitar herramientas ilustrativas para que las áreas responsables brinden la debida y oportuna atención a las personas interesadas y promoventes en los casos que pudieran constituir dichas conductas a través de objetivos específicos que establece el propio documento.

VI. Remisión final de propuesta normativa. El veinticuatro de octubre la Dirección Jurídica remitió al presidente de la Comisión Jurídica, la propuesta final del Protocolo HASL y sus anexos, para someterlo al conocimiento de dicho órgano colegiado.⁸

Considerandos

PRIMERO. Competencia.

1. El Instituto Electoral es el organismo público local en materia electoral en la entidad con autonomía en su funcionamiento, independencia en sus decisiones y personalidad jurídica para organizar las elecciones, cuya vigilancia en el cumplimiento de las normas electorales corresponde a su órgano superior de dirección denominado Consejo General, conforme con los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad, probidad y paridad.⁹

2. Entre sus fines se encuentra contribuir al desarrollo de la vida democrática de la ciudadanía residente en el estado y las personas nacidas en el estado residentes en el extranjero; garantizar y difundir el ejercicio de derechos político-electorales; velar por la autenticidad y efectividad del sufragio; así como promover el fortalecimiento de la cultura política y democrática a través de la educación cívica.¹⁰

⁸ Mediante el oficio DEAJ/1120/2026.

⁹ Artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado C, numerales 10 y 11, 116, fracción IV, incisos a), b) y c) de la Constitución General; 32 de la Constitución Local; 98 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; así como 4, 52 y 57 de la Ley Electoral.

¹⁰ Artículo 53, fracciones I, III, IV y V, de la Ley Electoral.

3. Ahora bien, para la realización de los asuntos de su competencia el Consejo General integra comisiones permanentes encargadas del desahogo, seguimiento, estudio y entre las que se encuentra la Comisión Jurídica.¹¹

4. Al respecto, la Comisión Jurídica cuenta con atribuciones para revisar y validar los contenidos de los lineamientos o manuales de procedimientos necesarios para el buen funcionamiento del Instituto, así como para elaborar y rendir al Consejo General los dictámenes correspondientes a sus funciones.¹²

5. En ese sentido, si bien el instrumento que se somete a consideración se denomina Protocolo HASL, su naturaleza y contenido material corresponden a un documento de carácter operativo, destinado a desarrollar y facilitar la aplicación de disposiciones previamente establecidas en los Lineamientos. Por tanto, su revisión y validación se encuentra comprendida dentro de las atribuciones de esta Comisión.

6. Lo anterior, sin que la denominación del instrumento implique ampliar las atribuciones normativas del Instituto, modificar las competencias de las autoridades responsables de los procedimientos previstos en la normativa aplicable o exceder los límites derivados de los principios de reserva de ley y subordinación jerárquica.¹³

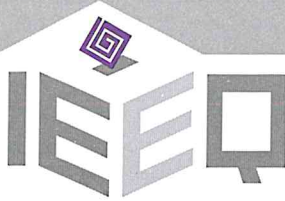
7. Así, conforme con su naturaleza de órgano constitucional autónomo y con las atribuciones expresamente previstas en la Ley Electoral, el Instituto Electoral, a través de su Consejo General, resulta competente para expedir la normatividad necesaria para su buen funcionamiento y determinar lo procedente respecto de los dictámenes que se sometan a su consideración.¹⁴

¹¹ De conformidad con los artículos 68, párrafo primero de la Ley Electoral, así como 15 y 16, fracción III, del Reglamento Interior.

¹² En términos del artículo 26, fracciones IV, VI y VII del Reglamento Interior.

¹³ Artículo 61, fracción VI.

¹⁴ Conforme con los artículos 61, fracciones V y XXII, así como lo razonado en la Jurisprudencia 12/2008, de rubro "ÓRGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS". SUS CARACTERÍSTICAS, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, febrero de 2008, página 1871, Novena Época, consultable en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/170238> Todas las sentencias y jurisprudencias del Tribunal Electoral de la Federación que se citen a lo largo del presente dictamen pueden consultarse en www.te.gob.mx



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

SEGUNDO. Facultad reglamentaria del Instituto Electoral a través de su Consejo General.

8. A fin de justificar la facultad normativa del Consejo General para emitir el Protocolo HASL, conviene analizar, en primer lugar, el principio de legalidad en materia electoral¹⁵ y, posteriormente, los límites derivados de los principios de reserva de ley y subordinación jerárquica.¹⁶

9. El principio de legalidad se ha definido en materia electoral como la garantía formal para que la ciudadanía y las autoridades electorales actúen en estricto apego a las disposiciones consignadas en la ley, de tal manera que no se emitan o desplieguen conductas caprichosas o arbitrarias al margen del texto normativo.¹⁷

10. Al respecto, el principio de legalidad es presupuesto en todo el discurso jurídico, tanto en la "descripción" (textos y tratados) como en la argumentación (alegatos) y opera en dos niveles: descriptivo y justificativo, formulándose como regla de competencia en tanto supone una norma jurídica que confiere facultades y que controla actos de personas funcionarias de decisiones *ultra vires* (sin competencia).¹⁸

11. Este principio permite delimitar el margen de actuación de las personas y autoridades involucradas en la materia electoral a lo previsto en la ley; sin embargo, es posible que disposiciones normativas distintas de los actos legislativos, en sentido formal y material, desarrollen su contenido para dotarlo de plena materialización e instrumentación.¹⁹ Esto es, la potestad normativa permite proveer a la debida aplicación de la ley, siempre dentro de los límites fijados por ésta.

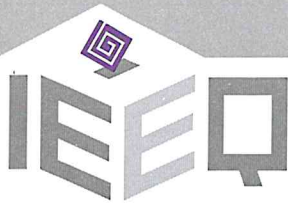
¹⁵ Al respecto, el principio de legalidad se encuentra contenido de manera genérica en los artículos 14, segundo párrafo, y 16, primer párrafo, y como principio rector de la materia electoral en las entidades federativas en el diverso 116, fracción IV, inciso b, todos de la Constitución General.

¹⁶ De acuerdo con la metodología utilizada por la Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación correspondiente a la II Circunscripción Plurinominal con sede en Monterrey, Nuevo León, en los expedientes SM-JRC-10/2016 y su acumulado SM-JDC-36/2016.

¹⁷ Jurisprudencia P./J. 144/2005 de rubro: "FUNCIÓN ELECTORAL A CARGO DE LAS AUTORIDADES ELECTORALES. PRINCIPIOS RECTORES DE SU EJERCICIO". Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, noviembre de 2005, página 111. Novena época.

¹⁸ Sentencias de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de claves SUP-JE-71/2018, SUP-RAP-79/2020 y SUP-RAP-81/2020.

¹⁹ Argumento sostenido por la Sala Superior al resolver los asuntos SUP-JRC-88/2016 Y ACUMULADO, SUP-JDC-963/2015 y SUP-RAP-825/2015.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

12. Así, jurisprudencialmente se ha establecido que la facultad reglamentaria proviene explícita o implícitamente de facultades previstas en la ley o que de ella derivan y la normatividad que se emita en el ejercicio de las atribuciones de los órganos facultados puede y debe proveer a la exacta observancia de esta por estar subordinada a ella.²⁰

13. Por otro lado, se ha definido la facultad reglamentaria como la potestad atribuida por el ordenamiento jurídico a determinados órganos de autoridad para emitir normas jurídicas abstractas, impersonales y obligatorias con el fin de proveer el exacto cumplimiento de la ley, por lo que tales normas deben quedar subordinadas a ésta.²¹

14. Esta facultad tiene como presupuesto para la procedencia de su ejercicio el principio de legalidad, es decir, a fin de que los órganos electorales puedan ejercerla, debe encontrarse prevista en la ley.²²

15. Ahora bien, dentro de la competencia del Consejo General se incluye la de dictar los acuerdos para la debida observancia de la Constitución General, la Constitución Local y la normatividad aplicable; además de la expedición de los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento del Instituto Electoral.²³

16. Esto es, la Ley Electoral contiene disposiciones expresas que atribuyen al Consejo General facultades normativas para desarrollar el contenido legal dentro de los límites de la reserva de ley y la subordinación jerárquica.

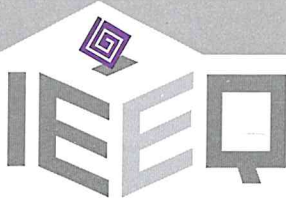
17. Bajo esta premisa, la facultad para emitir el Protocolo HASL encuentra sustento en dichas disposiciones de la Ley Electoral y en los Lineamientos, mismos que tienen por objeto regular el procedimiento laboral sancionador, el recurso de inconformidad, el mecanismo para la conciliación de conflictos laborales, así como la atención a los asuntos de hostigamiento y acoso sexual o laboral entre el personal del Instituto.

²⁰ Jurisprudencias P./J. 30/2007 y P./J. 79/2009 de rubros "FACULTAD REGLAMENTARIA. SUS LÍMITES", Tomo XXV, mayo de 2007, p. 1515 y "FACULTAD REGLAMENTARIA DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL. SUS PRINCIPIOS Y LIMITACIONES", Tomo XXX, agosto de 2009. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, p. 1065, y 1067, respectivamente.

²¹ De conformidad con la sentencia SUP-RAP-607/2017 y acumulados de la Sala Superior.

²² Jurisprudencia 1/2000 de la Sala Superior de rubro "FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL, QUE SE EMITEN EN EJERCICIO DE LA FUNCIÓN REGLAMENTARIA".

²³ Artículo 61, fracciones VI y XXIX de la Ley Electoral.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

18. Por lo anterior, existe sustento jurídico para que la Comisión Jurídica, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Reglamento Interior, revise y valide la propuesta del Protocolo HASL y la someta a consideración del Consejo General, órgano al que corresponde determinar lo conducente respecto de su aprobación y emisión.

19. Ello, en tanto que dicho instrumento tiene por finalidad desarrollar aspectos operativos relacionados con la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, sin establecer procedimientos sancionadores distintos de los previstos en los Lineamientos ni modificar las atribuciones, etapas o garantías contempladas en la normativa aplicable.

TERCERO. Justificación y pertinencia de la emisión del Protocolo HASL.

A. Marco de Derechos Humanos

20. Con base en Instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos,²⁴ el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,²⁵ y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y convenciones de protección a la mujer, establecen el derecho universal a un trabajo digno, equitativo y libre de violencia, obligando a los Estados a crear mecanismos de prevención, control, recurso y reparación.

21. Al respecto, constituye una obligación adoptar de conformidad con la legislación y la situación nacional, un enfoque inclusivo, integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral y garantice medios de inspección e investigación efectivos.²⁶

22. Así, la Constitución General obliga a las autoridades a promover, respetar y garantizar los derechos humanos —bajo los principios de igualdad, no discriminación y progresividad— asegurando que el trabajo digno implique entornos libres de cualquier práctica que vulnere la dignidad humana, al constituir una vida libre de violencias un derecho de todas las personas.²⁷

²⁴ Artículos 2 y 23, numeral 1.

²⁵ Artículos 2, numeral 2, 3 y 7, inciso a), numeral ii.

²⁶ Artículo 4, numerales 1, 2 y 3 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

²⁷ De conformidad con los artículos 1, párrafo quinto, 4, párrafos primero y veintitrés y 123.

23. En ese sentido, los derechos a la igualdad y no discriminación, así como a una vida libre de violencias, permiten sostener que el trabajo digno no se agota con el acceso al empleo, sino que exige garantizar entornos en los que se respete la dignidad de las personas y, en consecuencia, se prevengan las conductas que puedan vulnerarla.

24. En el caso particular del Instituto Electoral, se resalta el compromiso en dichas materias específicamente con la certificación que acredita el cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, que promueve mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo; lo cual se atiende con la emisión del Protocolo HASL.

25. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo prevé la implementación de un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual frente a la prohibición de realizar actos que se encuadren en dichos fenómenos, o de permitir o tolerar actos, diferenciando jurídicamente los siguientes términos:

- i. *Hostigamiento*: Ocurre en una relación de subordinación real de la víctima hacia la persona agresora con conductas verbales, físicas o ambas.
- ii. *Acoso sexual*: No requiere subordinación, pero implica un ejercicio abusivo de poder que coloca a la víctima en un estado de indefensión.²⁸

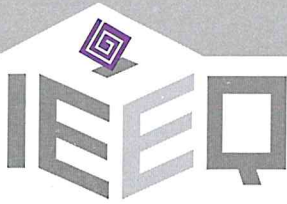
B. Los Lineamientos como base jurídica del Protocolo HASL.

26. Los Lineamientos aprobados por el Consejo General, funcionan como el marco normativo institucional base que tiene por objeto regular el procedimiento laboral sancionador, el recurso de inconformidad, el mecanismo para la conciliación de conflictos laborales, así como la atención a los asuntos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, entre el personal del Instituto Electoral.²⁹

27. Por su parte, el Protocolo HASL constituye un instrumento complementario de carácter operativo, cuyo propósito es facilitar la aplicación de los Lineamientos mediante pautas concretas de actuación institucional para la atención de casos que pudieran constituir hostigamiento y acoso sexual o laboral.

²⁸ Artículos 3 Bis, 132, fracción XXXI y 133, fracciones XII y XIII.

²⁹ Artículo 1.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

28. En particular, desarrolla disposiciones relacionadas con la atención de primer contacto, la identificación de necesidades, la contención emocional, la canalización a instancias especializadas y el seguimiento de la atención brindada. También incorpora herramientas y formatos que permiten documentar las actuaciones correspondientes y facilitar la identificación de las áreas responsables.

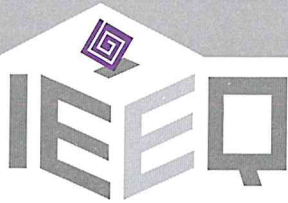
29. De esta manera, el Protocolo busca favorecer una actuación institucional homogénea, oportuna y respetuosa de los derechos de las personas involucradas, con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y observancia de los principios de confidencialidad y no revictimización.

30. Su aplicación deberá sujetarse a las competencias expresamente previstas en los Lineamientos, particularmente en lo relativo a la investigación, sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador, así como a la conciliación y la determinación de medidas cautelares. Por tanto, el Protocolo no constituye una regulación independiente ni modifica los procedimientos, atribuciones o garantías establecidos en aquellos.

31. Al respecto, su contenido incluye: **i)** presentación; **ii)** glosario; **iii)** disposiciones generales; **iv)** manifestaciones de la violencia laboral y conductas constitutivas de hostigamiento y acoso; **v)** atención; **vi)** informe de casos, así como protección de datos personales y sensibles.

32. Lo anterior, con el propósito de establecer las bases, mecanismos y criterios de actuación para que a través de la atención que se otorga a las personas solicitantes, estas puedan identificar las rutas a seguir, las instancias responsables de cada etapa y la delimitación de funciones y responsabilidades de quienes intervienen en caso de situaciones que involucren hostigamiento y acoso sexual o laboral.

33. Resulta relevante la precisión que realiza el Protocolo HASL respecto a la observancia obligatoria por parte del personal con carácter permanente y eventual, así como de las consejerías electorales de los Consejos Distritales y Municipales del Instituto Electoral, cuya aplicación debe realizarse con base en principios rectores de entre los cuales se resalta –entre



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

otros— la celeridad,³⁰ dignidad humana,³¹ igualdad y no discriminación,³² interseccionalidad³³ y no revictimización.³⁴

34. Por su parte, con apoyo de diversas tablas y diagramas, el documento ilustra con precisión las conductas que constituyen hostigamiento o acoso laboral, así como el sexual, a través de respuestas a preguntas que se enmarcan en las definiciones, relaciones jerárquicas, reiteración, realizando un aporte de manera clara a la diferencia entre una figura y otra.

35. Por ejemplo, identifica que el hostigamiento o acoso laboral refieren actos o comportamientos ejecutados de manera reiterada en el entorno de trabajo y atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad personal; sin embargo, el primero sucede dentro de una relación directa de poder con subordinación jerárquica y el segundo no se enmarca en una relación de poder, con la característica de que puede generarse en un nivel horizontal, vertical descendente y vertical ascendente.

36. Es decir, si se involucra una relación entre compañeras y compañeros se trata del nivel horizontal; si se trata de cualquier persona que ocupa un puesto de mayor jerarquía respecto de la persona victimizada sin tener relación de mando directo sobre la persona afectada se refiere a un nivel descendente; y si sucede entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona superior jerárquica victimizada, es un nivel ascendente.

37. Ahora bien, el hostigamiento o acoso sexual constituyen fenómenos multicausales que normalizan, reproducen y generan el ocultamiento de conductas y se relacionan con

³⁰ Las actuaciones deberán desarrollarse dentro de los plazos previstos en los Lineamientos, procurando que los procedimientos se sustancien y resuelvan de manera eficaz y sin dilaciones injustificadas.

³¹ Todas las personas involucradas deberán recibir un trato respetuoso, que reconozca y proteja su dignidad, integridad y derechos humanos durante todas las etapas de la atención y el procedimiento, evitando cualquier acto que atente contra su valor como personas.

³² Todas las personas recibirán un trato igualitario y libre de cualquier forma de discriminación que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

³³ Las autoridades deberán reconocer que las personas pueden encontrarse expuestas simultáneamente a múltiples factores de vulnerabilidad, derivados, entre otros, de su edad, discapacidad, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, condición migratoria o situación socioeconómica, por lo que se adoptarán los ajustes razonables y medidas necesarias para garantizar una atención incluyente.

³⁴ Durante todas las actuaciones se deberán evitar acciones u omisiones derivadas de una inadecuada atención institucional que profundicen el daño de la persona afectada o generen nuevas experiencias victimizantes, incluyendo la repetición innecesaria de su relato, la culpabilización o la exposición pública.

desigualdades estructurales de género, relaciones asimétricas de poder y factores socioculturales y organizacionales que, a través de actos o comportamientos de índole sexual atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas, tales como: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

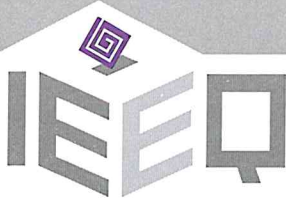
38. Así, el primero sucede en una relación de poder y subordinación entre quien comete los actos y quien los recibe; mientras el segundo no se enmarca en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe, ambas con base en un evento o una serie de eventos repetidos.

39. Con base en lo anterior, la atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral requiere un enfoque institucional que permita desarrollar y brindar una actuación oportuna respetuosa con los derechos de las personas involucradas, por lo que el Protocolo HASL incorpora las pautas y mecanismos para brindar la atención correspondiente en el primer contacto; contención emocional; canalización y seguimiento; el procedimiento de atención, conciliación, además de las medidas de protección y cautelares.

40. Resulta importante precisar la obligación del Instituto Electoral de ejecutar dichas acciones con base en la prohibición de emitir juicios de valor; presionar para el relato de hechos; gritar; hacer chistes o burlas; hacer contacto físico; o justificar la violencia.

41. El régimen transitorio se integra por cinco artículos que regulan la entrada en vigor del Protocolo HASL; las acciones para su difusión e implementación a cargo de la Unidad de Género e Inclusión; la responsabilidad de la Coordinación Administrativa de recabar las cartas compromiso del personal e integrarlas a los expedientes individuales correspondientes; la aplicación de la normativa prevista para los supuestos no regulados expresamente; así como su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro La Sombra de Arteaga, en los estrados y en el sitio de internet del Instituto.

42. Finalmente, se integra de ocho anexos consistentes en el diagrama que desarrolla el procedimiento laboral sancionador; la carta de derechos; carta compromiso; formato de expediente único; modelo de oficio de canalización; constancia de negativa de canalización; así como el registro de casos; y el directorio.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

43. Por lo anterior, la Comisión Jurídica determina que la propuesta que en esta oportunidad se dictamina, permite la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral de acuerdo con el marco constitucional, legal y reglamentario aplicable en atención a los principios que el Instituto Electoral está obligado a garantizar.

44. Desde el ámbito normativo, la emisión propuesta se ajusta al principio de legalidad, conforme al cual toda actuación de la autoridad debe encontrarse debidamente fundada y motivada. La justificación específica para la emisión del Protocolo HASL se advierte de las propias disposiciones que lo conforman y de sus anexos, mismas que se tienen por reproducidas, como si a la letra se insertara, con la finalidad de evitar repeticiones innecesarias.³⁵

45. De todo lo expuesto, la Comisión Jurídica determina que existen elementos jurídicos para validar, en el ámbito de sus atribuciones, la propuesta formulada por la Secretaría Ejecutiva, a través de la Dirección Jurídica, y someterla a consideración del Consejo General para que determine lo que corresponda respecto de su aprobación y emisión.

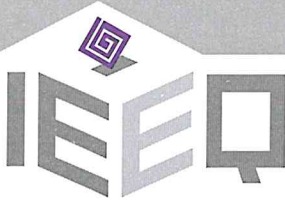
46. Por las razones anteriores, se considera procedente la aprobación de este dictamen y la remisión de la propuesta de Protocolo HASL al Consejo General para que determine lo conducente, en términos de los siguientes:

Puntos de Dictamen

PRIMERO. La Comisión Jurídica es competente para conocer y dictaminar el presente asunto.

SEGUNDO. Se aprueba el presente dictamen y se valida, en el ámbito competencial de la Comisión Jurídica, la propuesta de Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro y sus anexos, a efecto de someterla a consideración del Consejo General para que determine lo que corresponda respecto de su aprobación y emisión, por las razones expresadas en la parte considerativa y en los anexos que forman parte integral del presente instrumento.

³⁵ Lo anterior, en términos de la jurisprudencia 5/2002, de rubro: "FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. SE CUMPLE SI EN CUALQUIER PARTE DE LA RESOLUCIÓN SE EXPRESAN LAS RAZONES Y FUNDAMENTOS QUE LA SUSTENTAN (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES Y SIMILARES).", emitida por la Sala Superior.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

TERCERO. Remítanse el presente dictamen y sus anexos a la Secretaría Ejecutiva para su incorporación al orden del día de la sesión del Consejo General que corresponda y para los demás efectos legales conducentes.

Así lo dictaminaron por **tres** votos las Consejerías Electorales integrantes de la Comisión Jurídica, en sesión extraordinaria celebrada el veintisiete de octubre de dos mil veintiséis.

Daniel Dorantes Guerra

Presidente de la Comisión Jurídica

Alma Fabiola Rodríguez Martínez

Secretaria de la Comisión Jurídica

Martha Paola Carbajal Zamudio

Vocal de la Comisión Jurídica

Bárbara Estefanía Ramírez Ramírez

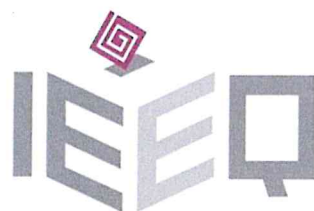
Secretaria Técnica de la Comisión Jurídica



INSTITUTO ELECTORAL DEL
ESTADO DE QUERÉTARO
CONSEJO GENERAL

La presente página pertenece al dictamen de la Comisión Jurídica mediante el cual se somete a consideración del Consejo General la emisión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro y sus anexos, consta de **sesenta y una** fojas útiles con texto por un solo lado, se encuentra rubricado en cada una de sus páginas y firmado en la última por las Consejerías Electorales integrantes de la Comisión Jurídica, además de quien funge como secretaria técnica de la misma.

DDG/AFRM/MPCZ/berr



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

PROTOCOLO

PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE **HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL**

DEL INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

13
10

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

Índice

Presentación	2
Glosario	5
Disposiciones generales	9
1. Objetivo general	9
2. Objetivos específicos	9
3. Ámbito de aplicación	9
4. Principios rectores	10
Manifestaciones de la violencia laboral y conductas constitutivas de hostigamiento y acoso	12
1. Violencia Laboral	12
2. Conductas que constituyen el hostigamiento o acoso laboral	13
3. Conductas que constituyen el hostigamiento o acoso sexual	15
Atención	19
1. Primer contacto	21
2. Contención emocional	26
3. Canalización y seguimiento	27
4. Procedimiento de atención	29
5. Conciliación	31
6. Medidas de protección y cautelares	33
Informe de casos	34
Protección de datos personales y sensibles	35
Transitorios	35
Anexos	36

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Presentación

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 2 y 7) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 3, 6 y 7), son los tratados internacionales que sustentan el marco convencional en materia del derecho al trabajo en condiciones adecuadas, entendiéndose éstas como la obligación de no discriminación, así como el goce de las condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias que permitan los medios para llevar una vida digna.

En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,¹ en su artículo 1, reconoce el derecho de todas las personas a gozar de los derechos humanos y prohíbe toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo, establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

En concordancia con lo anterior, los artículos 5 de la Constitución General, 2, párrafos segundo, cuarto y quinto, así como 3 de la Ley Federal del Trabajo,² reconocen el derecho al trabajo y lo definen como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas trabajadoras, no existe discriminación, garantiza la igualdad sustantiva, se tiene acceso a la seguridad social, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Ahora bien, para precisar algunas conductas que pueden atentar contra este derecho, el artículo 3 bis de la Ley del Trabajo, establece que el hostigamiento consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa a través de conductas verbales, físicas o ambas, mientras que el acoso sexual constituye 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

¹ En adelante Constitución General.

² En adelante Ley del Trabajo.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En relación con estas conductas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el acoso y el hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5 y 123 de la Constitución General y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).³

En el mismo sentido, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en su artículo 11, numeral 1, establece que los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo a fin de asegurar condiciones de igualdad con los hombres y los mismos derechos.

De igual manera, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, reconoce el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencias y acoso; lo anterior, al considerar que estas conductas constituyen una vulneración o un abuso de los derechos humanos, cuyos efectos repercuten negativamente en la salud física y psicológica de las personas, menoscaban su dignidad y generan impactos adversos en su entorno familiar, social y laboral.

De este marco jurídico deriva la obligación de que las instituciones públicas adopten mecanismos específicos que permitan identificar, prevenir, atender y, en su caso, reparar y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

En ese sentido, el treinta de octubre de dos mil veinticinco, el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro,⁴ a través del acuerdo IEEQ/CG/A/031/25,⁵ emitió los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación,⁶ con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo seguro, digno y libre de violencias para todas las personas que laboran en este organismo.

³ Lo anterior, de conformidad con la tesis aislada de rubro *HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS*, consultable en: <https://bj.scjn.gob.mx/documento/tesis/2026843>.

⁴ En adelante el Instituto.

⁵ Consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Oct_2025_3.pdf

⁶ En lo subsecuente Lineamientos.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Dichos Lineamientos, establecen las disposiciones que regulan la actuación institucional frente a estas conductas, su atención, incluida la de primer contacto, en los casos que aplique, la conciliación, la instrucción y resolución del procedimiento laboral sancionador y, finalmente, el medio para inconformarse respecto de las determinaciones de la autoridad resolutora.

Como antecedente relevante, el quince de julio de dos mil veintiséis, el Instituto recibió la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual constituye un mecanismo orientado al reconocimiento de los centros de trabajo que implementan prácticas y medidas para promover la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación, así como para favorecer condiciones laborales basadas en el respeto a la dignidad humana. Esta certificación representa un referente para el fortalecimiento de las políticas y prácticas institucionales encaminadas a prevenir y atender conductas discriminatorias, así como situaciones de violencia en el ámbito laboral.

Así, en cumplimiento de este marco convencional, constitucional y legal, y en atención al compromiso institucional de construir espacios laborales dignos, seguros y libres de violencias, el Consejo General del Instituto emite el presente Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.⁷

Este documento se configura como un instrumento operativo y vinculante que establece las bases para identificar las conductas antes mencionadas, así como las rutas institucionales para su atención; su estructura parte de un marco de derechos humanos y se desarrolla mediante un glosario, objetivo general, objetivos específicos, ámbito de aplicación y principios rectores; posteriormente, incorpora la identificación y diferenciación de las conductas de hostigamiento y acoso laboral o sexual, considerando sus principales características y formas de manifestación.

En materia de atención, el Protocolo establece las pautas para la atención de primer contacto, la contención emocional, la canalización y su seguimiento, así como el margen de actuación de las personas y áreas que intervienen; asimismo, contempla el procedimiento de conciliación (con la prohibición de utilizarlo en casos de hostigamiento o acoso sexual) y las medidas de protección y cautelares, precisando su finalidad y aplicación.

Finalmente, el Protocolo se complementa con anexos y formatos que permiten instrumentar las actuaciones de atención, entre ellos se encuentra la carta de derechos, carta compromiso, formato de expediente único (acta circunstanciada), modelo de canalización, constancia de negativa de canalización, registro de casos y directorio.

⁷ En adelante Protocolo.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Además, incorpora un diagrama relativo al procedimiento laboral sancionador con el propósito de proporcionar una ruta clara y homogénea de actuación para las autoridades y las personas involucradas.

Glosario

Para brindar contexto y facilitar la lectura de este Protocolo, se retoman algunos de los conceptos establecidos en los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación, además, se adicionan definiciones con el propósito de precisar la calidad de las personas en los diversos momentos de su intervención, de conformidad con lo siguiente:

I. En cuanto a los ordenamientos jurídicos:

- a) **Ley General:** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.
- b) **Lineamientos:** Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.
- c) **Protocolo:** Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

II. En cuanto a la autoridad electoral, áreas responsables y las personas que intervienen:

- a) **Autoridad instructora:** Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, a través de la Coordinación de Instrucción Procesal del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, encargada de conocer las denuncias desde el inicio de la investigación hasta el cierre de instrucción del procedimiento laboral sancionador.
- b) **Autoridad resolutora:** Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, encargada de resolver sobre la existencia o actualización de las conductas infractoras previstas en los Lineamientos y, en su caso, determinar las sanciones y medidas de reparación integral correspondientes.
- c) **Consejo General:** Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
- d) **Instituto:** Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

- e) **Persona apoderada:** Persona con facultades para representar a otra y actuar en su nombre.
 - f) **Persona conciliadora:** Personal designado ajeno a la controversia y encargado de coordinar las actividades relativas y derivadas del procedimiento de conciliación.
 - g) **Persona denunciada:** Persona a quien se le atribuye la comisión de una conducta probablemente infractora.
 - h) **Persona infractora:** Persona que cometió una conducta infractora.
 - i) **Persona interesada:** Persona que acude por asesoría y/o atención de primer contacto.
 - j) **Persona promovente:** Quien presenta un escrito para denunciar una conducta posiblemente infractora ante la autoridad instructora.
 - k) **Personal:** Personas de la rama administrativa que cubren plazas presupuestales de manera permanente, así como las de carácter eventual.
 - l) **Personal de primer contacto:** Personal adscrito a la Unidad de Género e Inclusión y, en su caso, aquel que designe la Secretaría Ejecutiva, responsable de establecer la primera comunicación con la promovente, o quien lo requiera, a efecto de brindarle orientación respecto de las vías legales que existen para la atención de la conducta posiblemente infractora, o bien, la atención psicológica que se requiera. Su participación será desde el primer momento en que tuvo conocimiento de las conductas posiblemente infractoras y hasta antes del inicio de la investigación.
- Para tal efecto, el personal deberá contar con conocimientos en al menos las materias siguientes: derechos humanos; género; instrumentos internacionales y nacionales en materia de violencia de género, sus tipos y modalidades; perspectivas de género e interculturalidad; atención a solicitudes de medidas de protección, así como las demás que requiera para brindar la atención de primer contacto.
- m) **Unidad de Género:** Unidad de Género e Inclusión del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

III. En cuanto a los conceptos aplicables a este Protocolo:

- a) **Ajustes razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceras personas, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- b) **Atención de primer contacto:** Es una técnica dirigida a las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la cual se otorga inmediatamente, a fin de identificar sus necesidades y expectativas, así como para canalizarlas, en su caso, a las instancias correspondientes para salvaguardar su integridad física y emocional.
- c) **Canalización:** Es el procedimiento utilizado para remitir a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral a otra institución a fin de que reciban atención especializada en materia de salud, jurídica, seguridad y psicológica.
- d) **Conciliación:** Procedimiento voluntario por el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y participación de una persona conciliadora.
- e) **Contención emocional:** Es un tipo de intervención que se implementa para tranquilizar a la persona que se encuentra afectada por una fuerte crisis emocional, su objetivo es ofrecer apoyo para expresar y nombrar sus emociones e identificar sus necesidades a través de la escucha activa y empática, así como brindar retroalimentación oportuna.

No tiene una duración específica ya que depende de cada caso, por lo que puede durar desde minutos o prolongarse a horas. Puede ser proporcionada por personas no profesionales en salud mental que cuenten con capacitación en el tema, ya que se trata de una intervención en crisis que se brinda en ambientes informales, cuidando la confidencialidad de la información.
- f) **Medidas cautelares:** Acciones que se dictan de manera provisional con el objeto de conservar la materia del procedimiento laboral sancionador y evitar daños irreparables.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

- g) Medidas de protección:** Actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, las cuales son fundamentalmente precautorias y deben otorgarse inmediatamente por la autoridad competente y tienen por objeto garantizar la seguridad o reducir los riesgos existentes de las víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
- h) Procedimiento laboral sancionador:** Es la serie de actos desarrollados por las partes y la autoridad instructora y resolutora, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones al personal que incumpla con sus obligaciones o cometa conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades. Este procedimiento se desarrolla conforme a lo previsto en los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación (véase anexo 1).
- i) Víctima:** De conformidad con la Ley General de Víctimas, este término se clasifica en tres modalidades:
- **Víctima directa:** persona que resiente el daño o se encuentra en riesgo de ver afectados sus bienes jurídicos o sus derechos.
 - **Víctima indirecta:** familiares o personas a cargo de la víctima directa con una relación inmediata con ella.
 - **Víctima potencial:** es una persona cuya integridad física o derechos están en riesgo por apoyar a la víctima directa, al impedir o detener la violación de derechos humanos.
- j) Revictimización:** Implica la profundización de un daño recaído sobre la víctima derivado de la inadecuada atención institucional. Se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante.

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

Disposiciones generales

1. Objetivo general

Disponer de los criterios de carácter operativo y vinculantes que permitan identificar y distinguir las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como facilitar herramientas ilustrativas para que las áreas responsables brinden la debida y oportuna atención a las personas interesadas y promoventes en los casos que pudieran constituir dichas conductas. Particularmente se destacan las acciones siguientes:

2. Objetivos específicos

- 2.1. Identificar conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- 2.2. Establecer las bases, mecanismos y criterios de actuación para la atención de las personas interesadas y promoventes, desde el primer contacto hasta su canalización y seguimiento.
- 2.3. Identificar las rutas a seguir y las instancias responsables en cada etapa de la atención.
- 2.4. Delimitar las funciones y responsabilidades de las áreas del Instituto que intervienen en la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, mediante la representación gráfica de las etapas y actividades que correspondan a cada una, a fin de evitar duplicidad de actuaciones y revictimización de las personas interesadas y víctimas.
- 2.5. Establecer criterios operativos para la solicitud, determinación y seguimiento de las medidas de protección y cautelares que procedan, conforme a los Lineamientos y a las atribuciones de cada autoridad.
- 2.6. Proporcionar a las áreas intervinientes formatos para documentar, integrar, resguardar y dar seguimiento a las actuaciones en las distintas etapas de atención, garantizando la trazabilidad, confidencialidad y protección de datos personales, conforme a la normativa aplicable y a lo establecido en el aviso de privacidad respectivo.

3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para:

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

- a) El personal del Instituto de carácter permanente y eventual, con independencia de su régimen de contratación.
- b) Las consejerías electorales de los consejos distritales y municipales.

Se exceptúa de lo anterior:

- a) A las consejerías electorales del Consejo General.
- b) Tratándose de las personas integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los organismos públicos locales en el Instituto, prestadoras de servicios, así como de las personas que se encuentren brindando servicio social y prácticas profesionales, se estará a lo previsto por la normativa aplicable, o bien, contratos y convenios que correspondan.

4. Principios rectores

Todas las actuaciones deberán observar los principios siguientes:

- a) **Buena fe:** Se presumirá que las personas que intervienen en el procedimiento actúan con honestidad y veracidad, sin perjuicio de la obligación de acreditar los hechos mediante los medios de prueba legalmente procedentes.
- b) **Celeridad:** Las actuaciones deberán desarrollarse dentro de los plazos previstos en los Lineamientos, procurando que los procedimientos se sustancien y resuelvan de manera eficaz y sin dilaciones injustificadas.
- c) **Confidencialidad:** La información obtenida durante las diversas etapas de la atención y el procedimiento tendrán el tratamiento conforme a la legislación en materia de protección de datos personales, a fin de garantizar la privacidad de las personas involucradas y evitar la divulgación indebida de información sensible.
- d) **Dignidad humana:** Todas las personas involucradas deberán recibir un trato respetuoso, que reconozca y proteja su dignidad, integridad y derechos humanos durante todas las etapas de la atención y el procedimiento, evitando cualquier acto que atente contra su valor como personas.
- e) **Igualdad y no discriminación:** Todas las personas recibirán un trato igualitario y libre de cualquier forma de discriminación que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

- f) **Imparcialidad:** Las personas servidoras públicas que intervengan en el procedimiento deberán actuar de manera neutral durante todas sus etapas, sin favorecer a ninguna de las partes involucradas.
- g) **Interseccionalidad:** Las autoridades deberán reconocer que las personas pueden encontrarse expuestas simultáneamente a múltiples factores de vulnerabilidad, derivados, entre otros, de su edad, discapacidad, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, condición migratoria o situación socioeconómica, por lo que se adoptarán los ajustes razonables y medidas necesarias para garantizar una atención incluyente.
- h) **No revictimización:** Durante todas las actuaciones se deberán evitar acciones u omisiones derivadas de una inadecuada atención institucional que profundicen el daño de la persona afectada o generen nuevas experiencias victimizantes, incluyendo la repetición innecesaria de su relato, la culpabilización o la exposición pública.
- i) **Objetividad:** Las decisiones deberán sustentarse exclusivamente en los hechos acreditados y en las pruebas legalmente obtenidas, evitando apreciaciones subjetivas o prejuicios que puedan afectar el sentido de la determinación.
- j) **Perspectiva de género:** Durante todas las etapas de la atención y el procedimiento, deberá considerarse el contexto objetivo y subjetivo en que se encuentren las partes involucradas, a fin de identificar si existen circunstancias que pudieran incidir en el caso.

Además, los hechos y la valoración de las pruebas deberán analizarse libres de estereotipos y prejuicios de género, visibilizando las necesidades particulares de las personas involucradas, así como las situaciones de poder que pudieran existir entre ellas.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Manifestaciones de la violencia laboral y conductas constitutivas de hostigamiento y acoso

Las conductas que pueden presentarse en el ámbito laboral y que se relacionan con situaciones de hostigamiento y acoso pueden adoptar diversas formas y presentarse en distintos contextos.

En ese sentido, resulta pertinente identificar sus principales manifestaciones, con el objeto de facilitar su reconocimiento y brindar elementos para su adecuada atención en el Instituto.

1. Violencia Laboral

La Organización Mundial de la Salud define la violencia laboral como aquellos incidentes en los que la persona es objeto de malos tratos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo el trayecto entre el domicilio y el trabajo, con la implicación de que se amenace explícita o implícitamente su seguridad, bienestar o salud.

Por su parte, la Ley General establece en su artículo 10, que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Además, el artículo 11 del citado ordenamiento, señala que constituye violencia laboral, entre otras, la negativa de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado; las amenazas; la intimidación; las humillaciones; las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo; la explotación; el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la citada ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Resulta pertinente conocer este concepto para visibilizar conductas que pueden ser constitutivas de violencia dentro de los entornos laborales, y que podrían traducirse en hostigamiento y acoso laboral y/o sexual.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

2. Conductas que constituyen el hostigamiento o acoso laboral

¿Cómo lo identifico?		
¿Cuál es su definición?	<p>Ambas refieren actos o comportamientos ejecutados de manera reiterada, en el entorno de trabajo o con motivo de este, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del personal.</p> <p>Algunos ejemplos son: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, 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 víctima o en quienes lo presencian.</p>	
¿Existe relación jerárquica o de subordinación?	Hostigamiento laboral	Acoso laboral
	<p>Sí, sucede dentro de una relación directa de poder entre la persona que comete los actos y la que los recibe.</p> <p>Implica un abuso de poder en una relación de subordinación jerárquica.</p>	<p>No se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.</p> <p>Puede darse en los siguientes niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horizontal: entre compañeras y compañeros. • Vertical descendente: cualquier persona que ocupa un puesto de mayor jerarquía respecto al de la persona victimizada, sin que se tenga una relación de mando directo sobre la persona afectada. • Vertical ascendente: entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona superior jerárquica victimizada.
¿Se trata de un evento único o una conducta reiterada?	Debe presentarse de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos reiterados.	Debe tratarse de una conducta persistente.

Vertical descendente

Vertical ascendente

Horizontal

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

El hostigamiento y el acoso laboral no son consecuencia exclusiva de las características personales de quien agrede o de quien lo sufre, sino que pueden verse favorecidos por condiciones organizacionales y culturales que permiten el abuso de poder, la discriminación, los liderazgos autoritarios, la sobrecarga laboral, la normalización de la violencia y la ausencia de mecanismos efectivos de prevención, atención y sanción.

En este sentido, su prevención requiere intervención no solamente sobre las conductas individuales, sino también sobre las **estructuras, prácticas y culturas institucionales que pueden facilitar su aparición y permanencia.**⁸

Algunas causas o factores que pueden propiciar el hostigamiento y el acoso laboral:

Abuso de poder	Discriminación y desigualdad
Liderazgo autoritario	Silencio y normalización de la violencia
Clima laboral negativo	Falta de mecanismos de denuncia
Cultura organizacional permisiva	

Identificar estas causas es el primer paso para implementar y fortalecer las medidas preventivas que permitan mitigar los riesgos de forma efectiva dentro del Instituto, pues visibilizar algunas de las condiciones que propician el hostigamiento y el acoso laboral permite que dichas acciones sean oportunas y que garanticen espacios de trabajo dignos e incluyentes.

⁸ Valadez Ochoa, L., Trujillo Flores, M. y Torres Rivera, A. (2010). Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno *mobbing*, en una organización mexicana. *SciELO, Volumen 39*. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000100007

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

3. Conductas que constituyen el hostigamiento o acoso sexual

¿Cómo lo identifico?		
¿Cuál es su definición?	<p>Son actos o comportamientos de índole sexual que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas.</p> <p>Algunos ejemplos son: Contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.</p>	
¿Existe relación jerárquica o de subordinación?	Hostigamiento sexual	Acoso sexual
	<p>Sucede dentro de una relación de poder y subordinación entre la persona que comete los actos y la que los recibe.</p> <p>Implica un abuso de poder en una relación de subordinación jerárquica.</p>	<p>No se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.</p>
¿Se trata de un evento único o una conducta reiterada?	Puede ser un evento único o una serie de eventos repetidos.	Puede ser un evento único o una serie de eventos repetidos.

El hostigamiento y el acoso sexual son fenómenos multicausales que se encuentran relacionados con **desigualdades estructurales de género, relaciones asimétricas de poder y factores socioculturales y organizacionales** que pueden favorecer la normalización, reproducción y ocultamiento de estas conductas.⁹

Algunas causas o factores que pueden propiciar el hostigamiento y el acoso sexual son las siguientes:

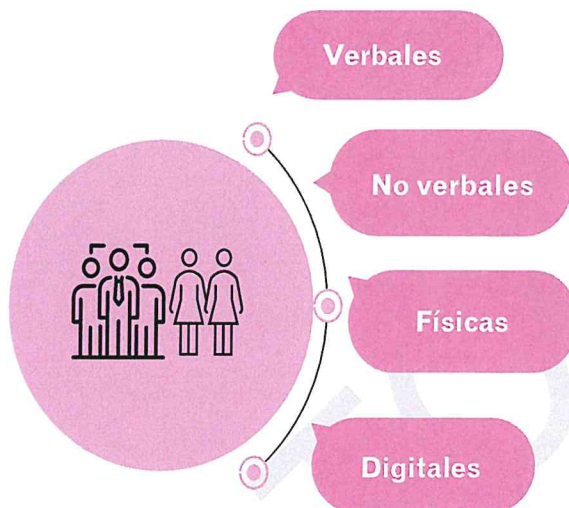
Desigualdad de género	Cultura organizacional permisiva
Estereotipos y sexismo	Miedo a denunciar
Deficiencias en prevención y capacitación	

⁹ Valadez Ochoa, L., Trujillo Flores, M. y Torres Rivera, A. (2010). Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno mobbing, en una organización mexicana. *SciELO, Volumen 39*. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000100007

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

¿Cómo se manifiesta el hostigamiento y/o el acoso sexual?



Manifestaciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Acercamientos o roces. • Tocamientos corporales. • Besos y abrazos.
Manifestaciones verbales	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios sexuales: palabras, insinuaciones, propuestas y/o invitaciones. • Chistes obscenos o machistas, así como "piropos incómodos". • Llamadas telefónicas. • Amenazas.
Manifestaciones no verbales	<ul style="list-style-type: none"> • Miradas lascivas, silbidos, gemidos, susurros y otros. • Gestos como guiñar el ojo, chuparse los labios, señalar genitales. • Cartas, notas escritas y/o dibujos. • Regalos.
Manifestaciones digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Mensajes con contenido sexual vía: correo electrónico, aplicaciones o redes sociales. • Envío de videos, fotografías, gif, stickers o emojis con connotación sexual. • Audios o canciones con contenido sexual o dedicatorias románticas. • Tomar fotografías sin autorización.

Fuente: Elaboración propia a partir del Protocolo interno para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el Instituto Electoral del Estado de México.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Por lo anterior y a fin de facilitar la identificación de las conductas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, así como evitar la revictimización o errores de canalización por parte de las instancias encargadas de la atención se presenta la siguiente tabla comparativa:

Tabla comparativa		
Concepto	Características principales	Ejemplos
 Hostigamiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Actos o comportamientos reiterados. ● Relación de subordinación jerárquica. ● Ocurre en el entorno de trabajo o con motivo de este. ● Permite conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asignación de cargas excesivas e injustificadas de trabajo. ● Asignación de tareas inalcanzables o plazos imposibles de cumplir. ● Humillaciones públicas o gritos. ● Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
 Hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● Actos o comportamientos de índole sexual, sin consentimiento. ● Relación de subordinación jerárquica. ● No permite conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Solicitud de favores sexuales a cambio de permanencia o beneficios laborales. ● Condicionamiento del empleo mediante insinuaciones sexuales.
 Acoso laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Actos o comportamientos reiterados. ● Ocurre en el entorno del trabajo o con motivo de este. ● Se presenta a nivel horizontal, vertical descendente y/o ascendente. ● Permite conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Críticas permanentes al trabajo de las personas. ● Difusión de rumores con mala intención o calumnias profesionales.
 Acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● Actos o comportamientos de índole sexual, sin consentimiento. ● Una sola ocasión o de forma reiterada. ● No permite conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Comentarios sexuales reiterados. ● Envío de contenido lascivo no solicitado. ● Tocamientos, roces o aproximaciones físicas no deseadas.

La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual es que, el primero se presenta dentro de una relación de subordinación con la víctima, mientras que en el segundo no hay subordinación. (Artículo 13 de la Ley General).

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Los elementos y ejemplos contenidos en el presente cuadro tienen carácter orientador y tienen como finalidad facilitar la identificación inicial de posibles conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

La identificación inicial de una conducta no implica prejuzgar sobre la existencia de una infracción, por lo que la determinación de la naturaleza de los hechos, la existencia de responsabilidad y las consecuencias jurídicas que, en su caso, correspondan, se realizará por las instancias competentes.

IMPORTANTE: NO prejuzgar.

Como se ha expuesto, identificar las manifestaciones de la violencia laboral y las conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual o laboral es un aspecto fundamental para su atención y prevención, debido a que permite reconocer comportamientos que pueden atentar contra la dignidad y derechos de las personas en los entornos laborales, por ello, la Unidad de Género promoverá acciones permanentes y continuas de capacitación y sensibilización dirigidas a todo el personal.

Para su implementación, se establecerá un programa de trabajo anual que considere las necesidades institucionales, las cargas de trabajo derivadas de los procesos electorales locales, así como la disponibilidad de recursos humanos, materiales y presupuestales, respecto del cual la Secretaría Ejecutiva verificará su cumplimiento.

De manera complementaria, la Coordinación Administrativa, a través del personal que tenga adscrito, será responsable de recabar la suscripción de la carta compromiso por parte del personal del Instituto, mediante la cual el personal formalizará su compromiso con las disposiciones en materia de prevención del hostigamiento y acoso laboral y sexual (véase el anexo 3).

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Atención

La atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral requiere un enfoque institucional que permita desarrollar y brindar una actuación oportuna que, además, sea respetuosa con los derechos de las personas involucradas.

Por lo anterior, la intervención deberá orientarse a brindar una atención adecuada, que considere las circunstancias particulares de cada caso y garantice, en todo momento, un trato digno.

Para tal efecto, a continuación, se ofrecen una serie de pautas que deberán observarse por parte del personal que conozca de estos casos.

Pautas para brindar la atención

a) Identificación: Presentarse con nombre, cargo y área de adscripción ante la persona promovente o interesada.

b) Respeto a la identidad: Preguntar a la persona promovente o interesada cómo prefiere ser llamada y dirigirse a ella de esa manera.

c) Espacio digno y seguro: Brindar atención en un espacio seguro, evitando pasillos o lugares con alta concurrencia, en su caso, adoptar los ajustes razonables para garantizar una atención adecuada y su privacidad, o bien, ofrecer la posibilidad de que sea a través de videoconferencia.

d) Escucha activa y empática: Garantizar tiempo para el relato a su propio ritmo, mantener actitud imparcial, sin hacer juicios, interrupciones o preguntas que pudieran ser revictimizantes.

e) Comunicación asertiva: Utilizar un tono de voz sereno y moderado, así como evitar expresiones que intimiden o generen incomodidad.

f) Contención emocional: Cuando la persona promovente o interesada presente signos de alteración o afectación emocional, tales como llanto, enojo, miedo o ansiedad, entre otros, se deberá mostrar empatía, dar tiempo y brindar la contención necesaria.

g) Atención individualizada: Cuando la persona promovente o interesada acuda acompañada, se deberá ofrecer la posibilidad de recibir la atención a solas para asegurar la

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

confidencialidad y, en su caso, respetar si decide permanecer acompañada de una persona de su confianza.

h) Ajustes razonables: Identificar si la persona requiere alguna medida por contar con alguna condición diferente, o de accesibilidad y gestionarlo ante la autoridad competente.

i) Evitar la duplicidad: Preguntar, previo a la atención de primer contacto, si ya ha sido atendida por otra área para evitar cuestionamientos redundantes e innecesarios, o revictimización.

j) Confidencialidad: Garantizar la protección y no divulgación de los datos personales bajo estricto resguardo.

k) Principios rectores: Actuar siempre bajo los principios previstos en los Lineamientos y en el presente Protocolo.

Importante: No emitir juicios de valor, no presionar para relatar hechos, no gritar o hacer chistes, burlas, no hacer contacto físico con la persona interesada o promovente, no justificar la violencia bajo ningún supuesto.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

1. Primer contacto

La atención de primer contacto es una técnica dirigida a las personas que manifiesten ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que se aplica de manera inmediata, a fin de identificar sus necesidades y expectativas, así como para canalizarlas, en su caso y contando con su consentimiento, a las instancias correspondientes para salvaguardar su integridad física y emocional.

La Ley General de Víctimas reconoce, entre otros derechos, el trato digno, la recepción de ayuda, asistencia y atención oportuna por personal especializado, la protección de la integridad y privacidad, así como el acceso a información clara y accesible sobre los procedimientos y las medidas disponibles, conforme a lo previsto, particularmente, en el artículo 7, fracciones V, VI, VIII y IX.

En concordancia con este marco jurídico, el primer contacto constituye la intervención inicial que se brinda a la persona que comunica haber experimentado presuntas conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral, cuyo propósito es proporcionarle orientación, escuchar sus necesidades, identificar posibles situaciones de riesgo e informarle sobre las alternativas institucionales disponibles para la atención de su caso. Esta intervención deberá realizarse con apego a los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, confidencialidad, debida diligencia, respeto a la autonomía y protección de los derechos humanos.

Para tal efecto, el personal que intervenga deberá conducirse con respeto, imparcialidad, sensibilidad y perspectiva de género, evitando cuestionamientos, expresiones, valoraciones o conductas que puedan generar culpabilización, estigmatización, intimidación o una nueva afectación a la persona que solicita atención.

Asimismo, la recepción de su manifestación deberá llevarse a cabo, en la medida de las posibilidades institucionales, en un espacio que permita preservar su privacidad y en condiciones que favorezcan una comunicación segura y respetuosa, procurando que la persona reciba información suficiente para conocer las opciones de atención y las actuaciones que, dentro del ámbito de competencia del Instituto, puedan realizarse para la protección de sus derechos.

La atención de primer contacto podrá activarse a partir de cualquiera de las siguientes situaciones:

1. La persona promovente o interesada acuda directamente a la Unidad de Género.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

2. alguna persona servidora pública del Instituto tenga conocimiento de una posible situación y solicite la intervención de la Unidad de Género. Esta última deberá brindar la orientación y atención de primer contacto que corresponda, respetando en todo momento la dignidad, privacidad y autonomía de la persona afectada. Dicha intervención no implicará por sí misma la obligación de presentar una denuncia.
3. La persona interesada manifieste únicamente que necesita orientación, aun cuando todavía no tenga claridad sobre lo ocurrido o sobre la vía que desea utilizar.
4. La persona interesada desee presentar una denuncia.

Con independencia de la forma en que se active la atención de primer contacto, en todos los casos deberá privilegiarse la seguridad y dignidad de la persona interesada y/o promovente.

Una vez iniciada la atención, el personal de primer contacto realizará una entrevista que deberá centrarse en las necesidades de la persona y no en una investigación exhaustiva.

Para tal efecto, se integrará un expediente con los datos necesarios de la persona interesada y/o promovente, así como de los hechos que esta proporcione, el cual quedará bajo resguardo de la Unidad de Género, de conformidad con las disposiciones aplicables en materia de confidencialidad y protección de datos personales.

A partir de esta primera intervención se identificarán las acciones de orientación o canalización que, en su caso, resulten procedentes conforme al siguiente enfoque:

Enfoque de la intervención

a) Identificación de asimetrías: Detectar desigualdades, relaciones de poder y pertenencia a grupos de atención prioritaria.

b) Identificación de la vulneración de derechos: Observar y documentar de forma clara la existencia de la vulneración de uno o más derechos.

c) Identificación del daño: Identificar la existencia de daño físico o afectación emocional.

d) Identificación de posibles factores de riesgo: Identificar posibles factores que pongan en riesgo la integridad de la persona promovente o interesada y emitir la opinión respectiva sin estereotipos de género, libre de discriminación y en términos de los Lineamientos.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

e) Entrega de información: Entregar carta de derechos y aviso de privacidad de datos.

A continuación, se presenta una guía para la entrevista en casos que pudieran constituir hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, en la cual se ofrece una serie de recomendaciones a fin de brindar una atención bajo lo previsto en el presente Protocolo:

Guía de entrevista para casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral

a. Entrevista a la persona que presenta el caso:

Antes de la entrevista

- Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para propiciar una conversación honesta y confiable.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad y protección de sus datos personales.

Durante la entrevista

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa, sin interrumpir o emitir juicios de valor sobre su narración.
- Hacerle saber que este Instituto está comprometido con la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Consultarle cómo cree que puede ser ayudada y asegurarle que sus necesidades son tomadas en cuenta.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica, sin inducirla a manifestar lo que no es su deseo asentar.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a personas como testigos para completar la investigación.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

Ejemplos de preguntas

La cantidad de preguntas que se realicen se adaptará a la narración e información proporcionada por la persona, sin embargo, con el fin de brindar un trato empático, se sugiere un máximo de cinco preguntas y, en situaciones excepcionales que requieran mayor precisión sobre los hechos se podrá ampliar dicho número.

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

De manera orientativa, se sugieren las siguientes preguntas:

I. Entorno e identificación inicial de los hechos

1. ¿Podría indicarme quién es la persona a quien señala como presunta responsable de los hechos?
2. ¿Podría contarme, con sus propias palabras, qué ocurrió?
3. ¿Qué expresiones o conductas recuerda que haya realizado la persona señalada? No es necesario que recuerde las palabras exactas.
4. ¿Cuándo ocurrieron los hechos? Si no recuerda la fecha exacta, puede indicar un periodo aproximado.
5. ¿En qué lugar o contexto ocurrieron los hechos? Puede proporcionar únicamente los detalles que recuerde o considere relevantes.
6. De manera opcional, ¿puede indicarme si hay personas que hayan presenciado los hechos o que pudieran contar con información relacionada con ellos? En caso afirmativo, ¿podría indicarme quiénes son?
7. ¿Estas personas tienen alguna relación laboral o de jerarquía con la persona señalada?
8. ¿Ha ocurrido alguna situación similar en otra ocasión? Si desea compartirlo, ¿podría indicarme de manera general qué ocurrió?
9. ¿Tiene conocimiento de que otras personas hayan experimentado situaciones similares relacionadas con la persona señalada?

II. Red de apoyo e impacto en el entorno laboral

1. ¿Ha compartido lo ocurrido con alguna persona o autoridad? Si es así, ¿con quién y, si lo recuerda, ¿cuándo?
2. ¿De qué manera considera que los hechos han impactado en usted o en su entorno laboral?
3. ¿Ha realizado alguna acción o solicitado algún apoyo a partir de lo ocurrido? Si es así, ¿cuál?

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

4. ¿Qué tipo de apoyo o intervención considera que necesita en este momento?
5. ¿Hay algún servicio, institución o persona de apoyo que quisiera que le ayudáramos a contactar?

III. Necesidades inmediatas de protección y expectativas de atención

1. ¿Considera que actualmente existen condiciones que puedan dificultar su permanencia o regreso a su lugar de trabajo? ¿Hay alguna medida que considere necesaria para sentirse en un ambiente laboral seguro?
2. ¿Actualmente continúa teniendo contacto laboral con la persona señalada?
3. ¿Ha recibido amenazas, intimidaciones, advertencias o represalias?
4. ¿Considera que actualmente existe algún riesgo para su integridad derivado de esta situación?
5. ¿Qué espera que ocurra a partir de esta intervención? ¿Existe alguna medida o acción que considere importante solicitar?

Posterior a la entrevista

- Escuchar y considerar la opinión de la persona entrevistada respecto del procedimiento interno de atención, incluyendo aquellos aspectos que estime adecuados y las áreas de oportunidad que identifique, con la finalidad de fortalecer de manera continua los mecanismos institucionales de prevención y atención.
- Agradecer a la persona por la confianza depositada en la institución y brindarle información clara, accesible y suficiente sobre los procedimientos, alternativas y vías disponibles para la atención, seguimiento y, en su caso, resolución de la situación planteada, respetando en todo momento su autonomía y voluntad.
- Refrendar el compromiso del Instituto con la prevención, atención y erradicación del hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como con la construcción de espacios laborales seguros, respetuosos, igualitarios y libres de violencia y discriminación.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

2. Contención emocional

El personal que intervenga en la atención deberá contar con capacitación para brindar contención emocional dentro de los límites de su función.

Para ello, el personal encargado de la atención deberá utilizar frases como: "estamos para ayudarle, usted no está sola o solo"; "confíe en nosotras, le podemos ayudar" y "su seguridad es muy importante".

¿Qué **SÍ** hacer durante una crisis?

Permitir que exprese sus sentimientos y emociones.	Procurar la seguridad física y emocional de la persona afectada.	Ofrecer una escucha activa, mostrando interés genuino en lo que la persona tiene que decir.
Evaluar la situación y los riesgos para las personas involucradas.	Validar los sentimientos de la persona y demostrar comprensión.	Ofrecer espacio seguro para su desahogo.

¿Qué **NO** hacer durante una crisis?

Mostrarse amenazante.	Reaccionar negativamente. Dar consejos si no los piden.	Burlarse, hacer críticas, emitir juicios de valor, por ejemplo "a mí no me ha hecho nada".
Minimizar la situación. Hacer promesas que no se puedan cumplir.	Apresurarse a las respuestas o soluciones. Hacer sentir incómoda a la persona.	Imponer, ni decir: "lo que yo haría en tu lugar es..."

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Lo anterior tiene un carácter orientador, con el propósito de brindar un marco de referencia para la actuación del personal, la cual deberá adaptarse al caso en particular.¹⁰

3. Canalización y seguimiento

Cuando las necesidades identificadas durante la atención de primer contacto requieran una intervención especializada, se deberá brindar a la persona promovente o interesada la orientación necesaria para acceder a los servicios que correspondan, previo consentimiento.

La canalización tendrá como finalidad que exista una continuidad de la atención, que sea acorde con las circunstancias particulares que fueron previamente detectadas, sin que ello implique la suspensión de la atención institucional.

Aunado a lo anterior, la autoridad instructora, dará seguimiento a la canalización que realice, en los términos y alcances establecidos en el presente Protocolo y los Lineamientos.

A efecto de orientar la canalización y las acciones de seguimiento, se deberán considerar los siguientes aspectos:

Atención especializada: Ante necesidades de salud, jurídica, seguridad o psicológica, se informará a la persona interesada o promovente sobre las posibles alternativas de atención, así como la institución a la que podría ser canalizada. Una vez proporcionada la información, se solicitará su consentimiento para realizar la canalización correspondiente; su aceptación, o en su caso, declinación, se documentará en el formato correspondiente (véase anexos 5 y 6).

Directorio actualizado: La Unidad de Género deberá mantener un directorio vigente y actualizado de instituciones y especialistas para facilitar la canalización (véase anexo 8).

Parámetros de canalización: Toda derivación deberá cumplir con perspectiva de género, derechos humanos, interseccionalidad, accesibilidad e interculturalidad.

Negativa de consentimiento de canalización: Si la persona no consiente la canalización, se asentará en el formato correspondiente, esto no suspende el procedimiento correspondiente ni limita el derecho de esta para acudir a las instancias que considere pertinentes (véase anexo 6).

¹⁰ Para la elaboración de los esquemas anteriores sirvió de referencia el Manual de Primeros Auxilios Psicológicos para la comunidad Universitaria de la UAM. Disponible en: <https://www.cua.uam.mx/public/elfinder/files/PDF/documentos/Manual-PAPS-UAM.pdf>

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Acta circunstanciada: La Unidad de Género elaborará acta circunstanciada con los requisitos contenidos en los Lineamientos, que deberá ser remitida a la autoridad instructora dentro de los dos días hábiles siguientes.

La Unidad de Género, en será la encargada de dar seguimiento a las canalizaciones realizadas a favor de las personas promoventes o interesadas, con el objeto de verificar que hayan podido acceder a la atención especializada requerida y, en su caso, identificar la necesidad de realizar nuevas gestiones.

El seguimiento tendrá carácter de acompañamiento institucional, por lo que no implicará la investigación de los hechos, la valoración de las pruebas, la determinación de responsabilidades ni la intervención en los procedimientos que correspondan a otras autoridades.

El seguimiento se centrará en verificar con las personas interesadas o promoventes que la canalización haya sido efectiva y que conozca las opciones disponibles.

Para lo anterior, es importante señalar que no se deberán preguntar nuevamente los hechos, para no revictimizar y para ello, de manera orientadora, se presentan las siguientes preguntas:

1. ¿Pudo establecer contacto con la institución a la que fue canalizada?
2. ¿Recibió la atención que solicitó?
3. ¿Encontró alguna dificultad para acceder al servicio?
4. ¿Requiere algún ajuste para poder recibir la atención?
5. ¿Necesita que le proporcionemos nuevamente información de contacto?
6. ¿Considera necesario algún apoyo adicional de nuestra parte?

Cuando se advierta que la persona interesada o promovente no pudo acceder a la atención requerida, la Unidad de Género deberá identificar, en la medida de sus atribuciones, las barreras que lo impidieron y realizar las gestiones de orientación o canalización que resulten procedentes, previa autorización de la persona.

La Unidad de Género deberá hacer un cierre de la canalización siempre y cuando la persona interesada o promovente:

1. Confirme que recibió la atención.
2. Manifieste que ya no requiere seguimiento.
3. Realizó una nueva canalización y se verificó su acceso.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

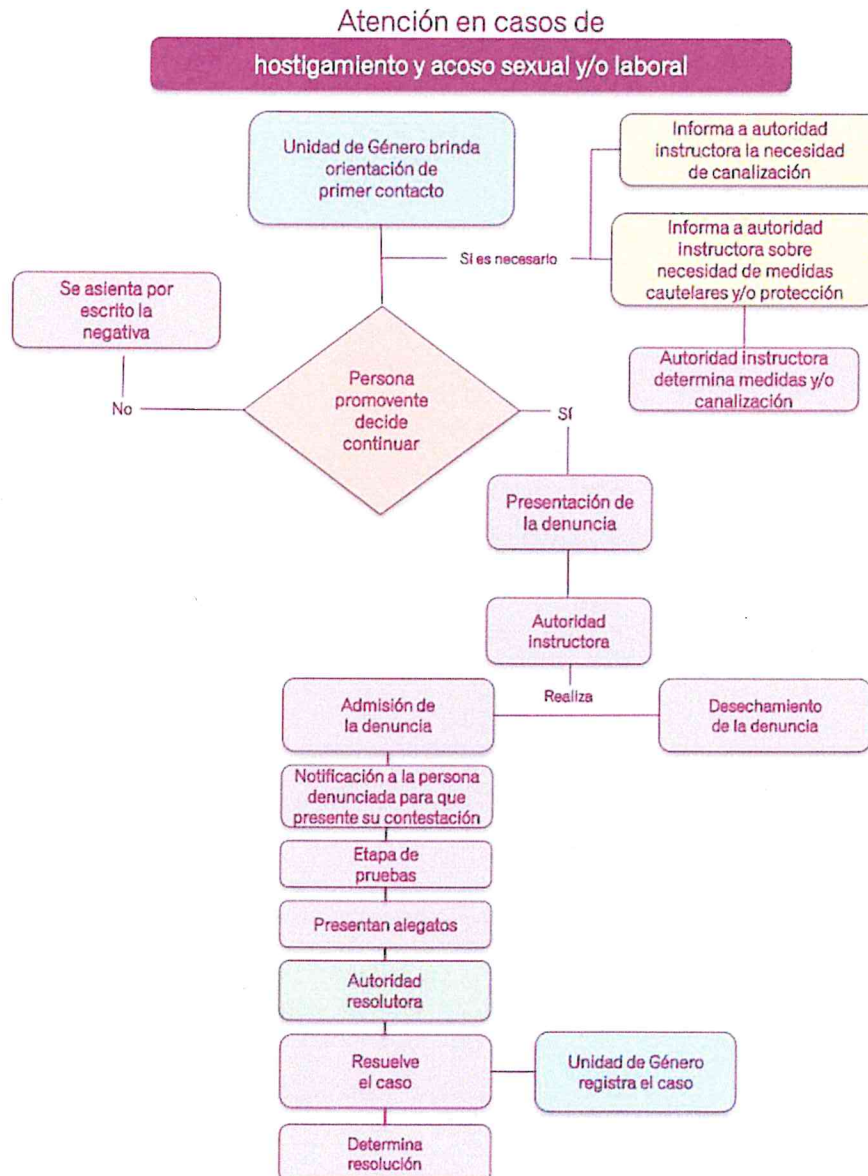
Octubre 2026

4. Se determine de manera fundada y motivada que no es posible continuar con el seguimiento.

4. Procedimiento de atención

Como ha podido visualizarse, la atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral comprende una serie de actuaciones orientadas a brindar una respuesta oportuna y adecuada a las necesidades de la persona promovente o interesada.

Para facilitar la comprensión de las etapas que integran este proceso, a continuación, se presenta un esquema que sintetiza las principales actuaciones y momentos de la atención.



**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

Guía para la entrevista a la persona denunciada

De la entrevista

- Informar a la persona entrevistada que la finalidad de la entrevista es recabar información relacionada con los hechos materia de la denuncia, dentro de un procedimiento imparcial, objetivo y respetuoso de los derechos de todas las personas involucradas.
- Explicar, de manera clara y accesible, las etapas del procedimiento de investigación, las disposiciones institucionales aplicables y las garantías que le asisten durante su desarrollo.
- Hacer de su conocimiento los derechos que le correspondan, particularmente el derecho a ser escuchada, a formular manifestaciones respecto de los hechos y a aportar los elementos que considere pertinentes para su defensa.

Durante la entrevista

- Hacer de su conocimiento los hechos que le son atribuidos, en los términos en que fueron planteados en la queja, evitando exponer información cuya revelación no resulte necesaria para el ejercicio de su derecho de defensa.
- Permitir que la persona entrevistada exponga libremente su versión de los hechos y, posteriormente, formular preguntas orientadas a precisar las circunstancias relevantes, procurando en todo momento un trato respetuoso y objetivo.
- Recabar sus manifestaciones respecto de los hechos señalados, así como la información y, en su caso, los elementos de prueba que considere pertinentes para sustentar su dicho.
- En caso de que reconozca alguna de las conductas señaladas, hacer de su conocimiento las disposiciones institucionales aplicables, así como las consecuencias que, conforme al procedimiento correspondiente, pudieran derivarse de los hechos, sin prejuzgar sobre su responsabilidad.
- En caso de que niegue total o parcialmente los hechos, precisar cuáles reconoce y cuáles controvierte, permitiéndole manifestar las circunstancias que considere relevantes y señalar, en su caso, las personas o elementos que puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Después de la entrevista

- Informarle que deberá abstenerse de establecer contacto con la persona que presentó la queja respecto de los hechos materia de la investigación, cuando ello pueda generar presión, intimidación, interferencia en el procedimiento o cualquier forma de represalia.
- Hacer de su conocimiento que cualquier conducta de amenaza, intimidación, represalia o afectación hacia la persona que presentó la queja o hacia quienes intervengan en el procedimiento podrá ser objeto de atención conforme al presente Protocolo y los Lineamientos aplicables.
- Reiterar el compromiso institucional con la prevención, atención y erradicación del hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como con el respeto de los derechos de todas las personas involucradas.

5. Conciliación

Tal y como lo mencionan los Lineamientos, la conciliación es el procedimiento voluntario por el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y participación de una persona conciliadora.

El procedimiento de conciliación se conducirá, con estricto apego a los Lineamientos, así como a los principios rectores previstos en la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

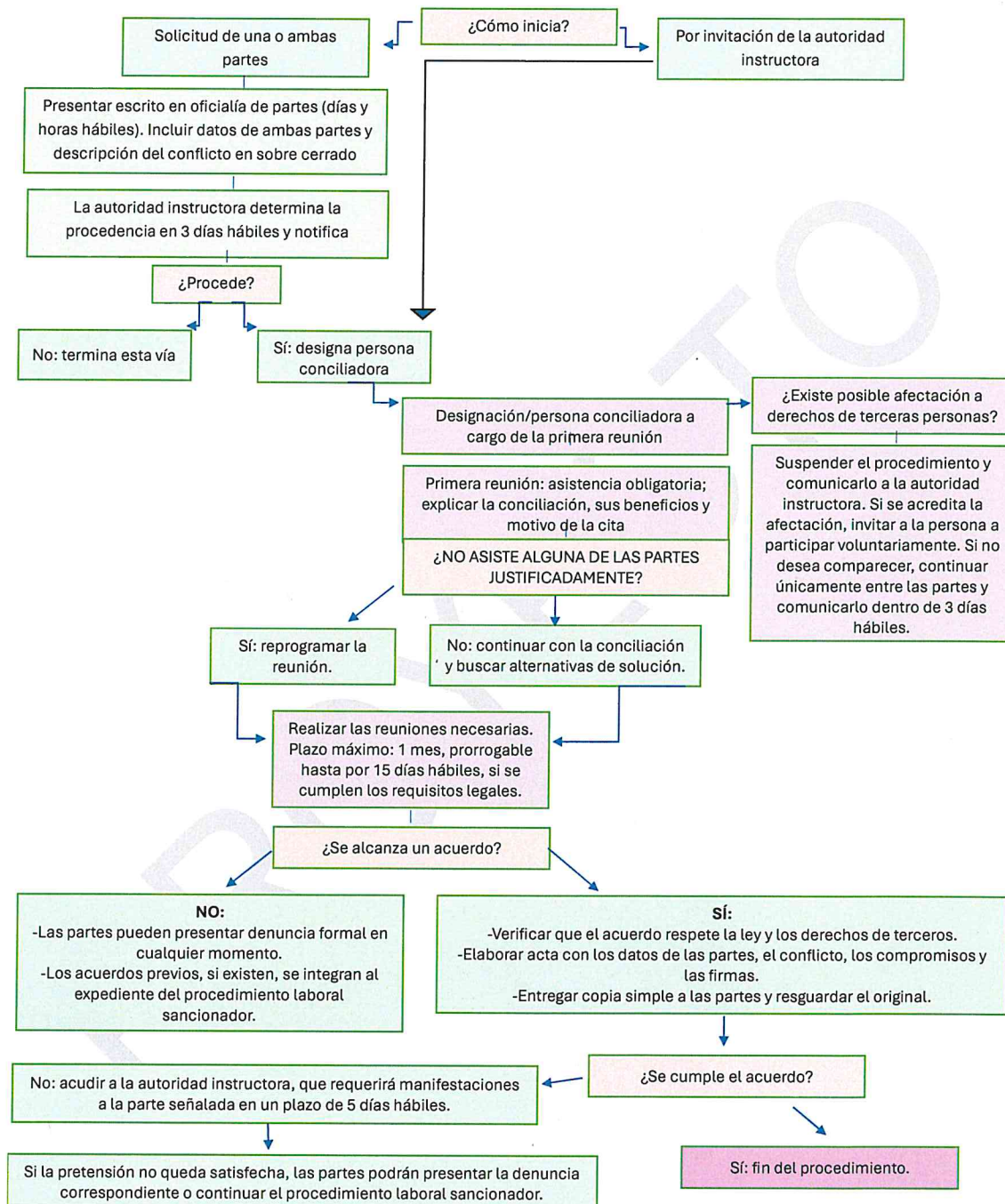
Para atender el procedimiento de conciliación, se tomará en cuenta lo establecido por el artículo 62 de los Lineamientos, apartado en el cual refiere la forma de actuación de la persona conciliadora.

A continuación, se presenta un diagrama de flujo, en el que se describe las etapas del procedimiento.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Procedimiento de conciliación



En los casos de **hostigamiento y acoso sexual** queda prohibida la conciliación entre las partes.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

6. Medidas de protección y cautelares

En términos de la Ley General, son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la persona interesada y/o promovente, las cuales son fundamentalmente precautorias y cautelares, que deben otorgarse inmediatamente por la autoridad competente y tienen por objeto garantizar la seguridad o reducir los riesgos existentes de las víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

Respecto de las medidas de protección, podrán ser solicitadas por la autoridad instructora, a través de la Secretaría Ejecutiva, ante las autoridades pertinentes, en los términos previstos en los Lineamientos.

Las medidas cautelares podrán ser emitidas por la autoridad instructora, para su determinación deberán considerarse, entre otros elementos, la naturaleza y gravedad de los hechos, los posibles factores de riesgo identificados, las condiciones particulares de la persona promovente, las posibles relaciones de poder, la existencia de antecedentes y cualquier otra circunstancia relevante, sin prejuzgar sobre la responsabilidad de la persona denunciada.

Para su implementación deberá observarse, de manera enunciativa mas no limitativa, lo siguiente:

- a) Se debe privilegiar siempre la integridad de las personas que puedan estar en riesgo.
- b) Toda la información relacionada con las medidas será reservada únicamente para los fines de los procedimientos respectivos.
- c) Las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima.
- d) Se deben garantizar durante el tiempo que garantice su objetivo.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

	Medidas de protección	Medidas cautelares
 Naturaleza	Dirigidas a autoridades externas, conforme a su facultad y competencia legal.	Dictadas por la autoridad instructora.
 Objetivo	Protección de la integridad de la persona promovente fuera del entorno laboral.	Evitar que se sigan cometiendo las conductas.
 Consentimiento	Requieren el consentimiento de la persona promovente.	Potestativas de la autoridad instructora.
 Vigencia	Pueden ser modificadas o ampliadas si surgen nuevas conductas durante la sustanciación del caso.	La autoridad resolutora es la encargada de determinar formalmente su vigencia.
 Procedimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se recibe el acta o denuncia y se advierte el riesgo. 2. Se obtiene la autorización de la persona promovente. 3. Son solicitadas a la autoridad competente y se remite copia del escrito de denuncia, sus anexos y del acta circunstanciada. 4. Solicitar a las áreas o instancias turnadas informes para dar seguimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se debe respetar el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada durante su aplicación. 2. Pueden ser aplicadas en cualquier momento del procedimiento, al interior del entorno laboral, a elección de la persona promovente. 3. Se notifica a las partes, a la persona superiora jerárquica y a la Unidad de Recursos Humanos del Instituto.
 Ejemplos	<ul style="list-style-type: none"> ● Solicitud de protección policial. ● Canalización a refugios. ● Tramitación de órdenes de restricción. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Reubicación temporal del espacio o área de trabajo. ● Modificación provisional de horarios laborales. ● Restricción interna de comunicación y contacto.

Informe de casos

La Unidad de Género, rendirá un informe de los casos atendidos, que integrará información estadística relacionada sobre el número de solicitudes, dudas, consultas, registro de denuncias, así como el trámite de estas. Para tal fin, los datos contenidos en dicho informe, serán sometidos a un procedimiento previo de disociación con el objeto de garantizar que las estadísticas generadas no vinculen la información general con datos que hagan identificables a sus titulares.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Este informe se presentará de forma trimestral ante la Secretaría Ejecutiva, por lo que, deberá llevar un registro que garantice en todo momento la protección de datos personales y sensibles, a efecto de elaborar y ajustar las políticas integrales en los planes de acción.

Protección de datos personales y sensibles

Las áreas responsables de la aplicación del presente Protocolo tendrán la obligación de proteger los datos personales y sensibles de las personas involucradas en los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, así como de garantizar su confidencialidad, en términos de los avisos de privacidad correspondientes.¹¹

Transitorios

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al momento de su aprobación por el Consejo General.

SEGUNDO. La Unidad de Género e Inclusión de este Instituto realizará las acciones necesarias para la difusión e implementación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

TERCERO. A partir de la entrada en vigor de este Protocolo, la Coordinación Administrativa del Instituto, a través de su personal adscrito, será el órgano responsable de recabar la suscripción de la carta compromiso del personal e integrarlas al expediente individual de la persona que la suscriba.

Tratándose del personal que ya preste sus servicios en el Instituto, dicha carta se hará llegar a la mayor brevedad por el área competente; y, respecto al personal de nuevo ingreso esta formará parte de la documentación requerida para la integración de su expediente.

CUARTO. Lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a la Ley General de Víctimas, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los Lineamientos del Instituto en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.

QUINTO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro "*La Sombra de Arteaga*", en los estrados y el sitio de internet del Instituto.

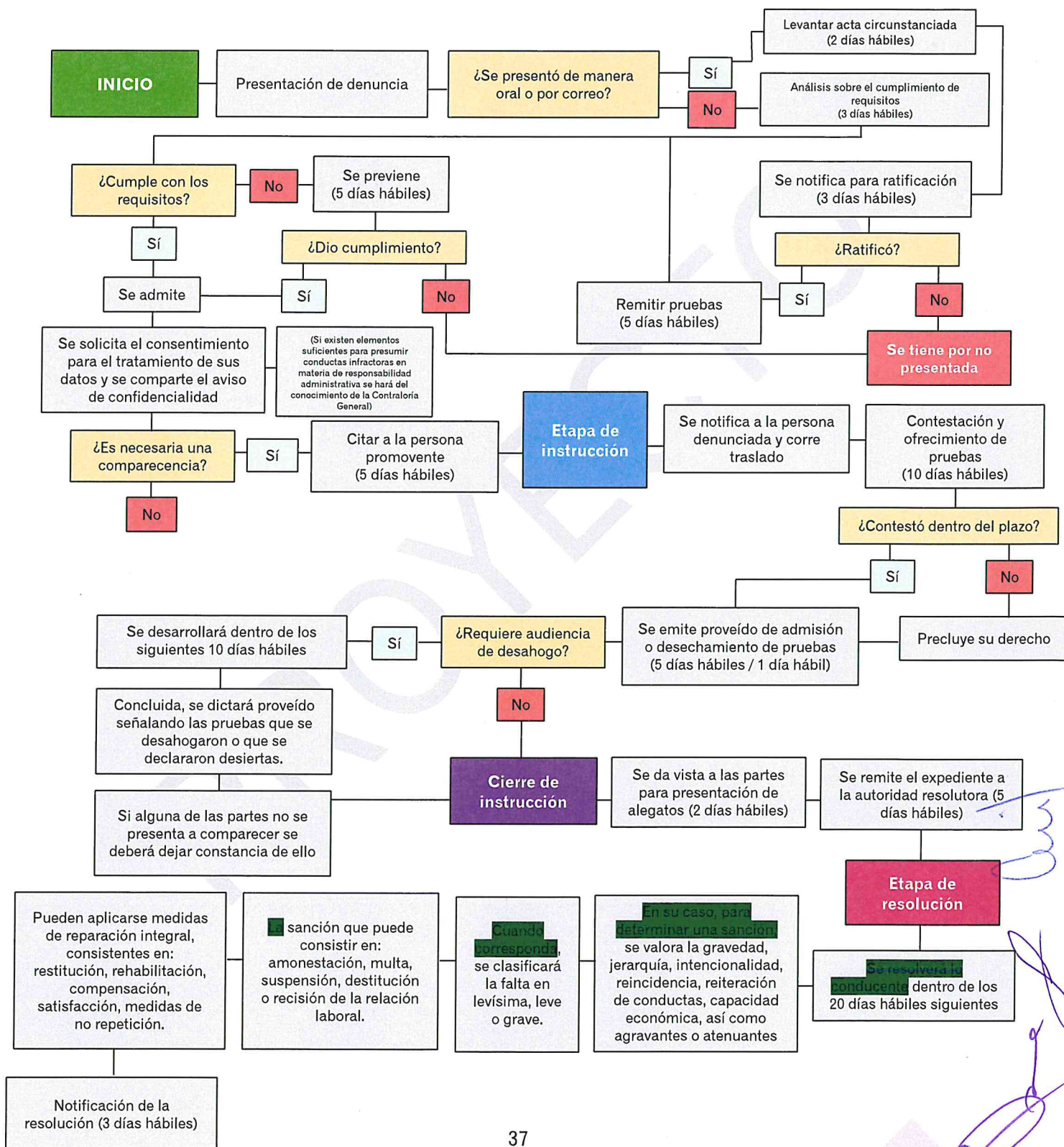
¹¹ Consultables en; https://ieeq.mx/contenido/transparencia/archivos/aviso_de_privacidad_integral_procedimientos.pdf
https://ieeq.mx/contenido/transparencia/archivos/aviso_de_privacidad_simplificado_procedimientos.pdf

Anexos

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Anexo 1 - Procedimiento laboral sancionador



Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Anexo 2. - Carta de derechos

Derivado de las conductas que manifestó se realizaron en su contra, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, los tratados y disposiciones internacionales en materia de derechos humanos celebrados y ratificados por el Estado Mexicano, las leyes generales y locales en la materia, le reconocen a usted una serie de derechos, respecto de los cuales a continuación, de manera enunciativa más no limitativa se hacen de su conocimiento:

1. Ser tratada sin discriminación, con respeto a su dignidad y sus derechos humanos por parte del funcionariado del Instituto, priorizando su integridad e identidad considerando las categorías interseccionales, tales como edad, discapacidad, situación migratoria, origen étnico, identidad y expresión de género, embarazo, condición económica y cualquier otra que pudiera colocarla en mayor situación de vulnerabilidad.
2. Ser escuchada con atención, con la debida oportunidad y en un espacio de confidencialidad que proteja su intimidad.
3. A decidir si desea narrar los hechos frente a la persona que la acompañe o de lo contrario estar únicamente con las autoridades competentes.
4. A recibir gratuitamente la orientación, ajustes razonables y medidas de accesibilidad que le garanticen la atención en igualdad de condiciones.
5. A recibir atención con un enfoque de interculturalidad, respetando sus usos y costumbres; en el supuesto en que hable una lengua indígena y no hable español se deberá gestionar con inmediatez la asistencia de una persona intérprete o traductora para garantizar el acceso efectivo a sus derechos.
6. Al respeto de su identidad sexo genérica y ser nombrada por su nombre elegido en caso de ser una persona trans.
7. A que se le otorguen las medidas cautelares necesarias, en el ámbito de competencia del Instituto, así como realizar las gestiones ante las instancias competentes para evitar el aumento del daño sufrido o que las consecuencias sean irreparables y se garantice su integridad física y psicoemocional.
8. A ser canalizada para recibir atención médica y psicológica de manera gratuita e integral, así como asesoría jurídica a través de las instancias competentes.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

9. A que la investigación que se realice con motivo de la presentación de su denuncia se desarrolle privilegiando los principios de celeridad, legalidad y acceso a los mecanismos de justicia disponibles para determinar las responsabilidades correspondientes.
10. Recibir orientación jurídica e información clara y precisa de lo relacionado con el desarrollo de su denuncia.
11. Los demás que se establezcan en la Ley General de Víctimas, así como en la normatividad aplicable.

Lo anterior se hace de su conocimiento de conformidad con el artículo 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna.

Yo _____
hago constar que en este acto me fueron explicados los derechos que la normatividad aplicable en la materia me reconoce.

Nombre completo y firma o huella dactilar: _____

Lugar y fecha: _____

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

_____, Querétaro, a _____ de _____ de 202_

Quien suscribe la presente _____, manifiesto que, en el ejercicio de mi cargo, empleo o comisión en el Instituto Electoral del Estado de Querétaro, asumiré los compromisos siguientes:

- a) Actuar en todo momento de manera íntegra, con ética y valores.
- b) Respetar la dignidad, la igualdad y los derechos humanos de todas las personas sin distinción alguna.
- c) Abstenerme de realizar expresiones que tengan como fin atentar contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del personal.
- d) Abstenerme de realizar prácticas discriminatorias.
- e) Emplear un lenguaje incluyente, no sexista y sin discriminación en todas las comunicaciones internas y externas institucionales, ya sea de manera escrita, verbal o visual, observando los Lineamientos para el uso del lenguaje incluyente del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
- f) Actuar con perspectiva de género e inclusión y observar en todo momento las políticas institucionales en materia de igualdad de género, inclusión y no discriminación del Instituto.

Asimismo, manifiesto de manera voluntaria mi compromiso para observar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral y los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.

ATENTAMENTE

Nombre completo, cargo y firma.

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

**Anexo 4 - Formato de expediente único
(acta circunstanciada)**

Fecha: _____

Expediente: _____

I. Datos de la persona que presenta la queja o denuncia:

Nombre completo:

Edad:

Género:

Puesto o cargo:

Área de adscripción:

Datos de contacto:

Fecha de ingreso o inicio de actividades en el Instituto:

Área del Instituto a la que pertenece o tipo de relación jurídica que mantiene con el Instituto:

Teléfono:

Correo electrónico:

II. Datos de la persona contra quien se presenta la queja o denuncia:

Nombre completo:

Género:

Puesto o cargo:

Área de adscripción:

Fecha de ingreso o inicio de actividades en el Instituto:

Área del Instituto a la que pertenece o tipo de relación jurídica que mantiene con el Instituto:

Nombre y cargo de la persona titular de su área de adscripción:

III. Descripción de los hechos:

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

Narrar circunstancias de modo, tiempo y lugar.

(Describa de manera clara, detallada y cronológica las circunstancias en que ocurrieron los hechos que motivan la presente queja o denuncia, señalando, en la medida de lo posible, qué ocurrió, cuándo ocurrió, dónde sucedió, quiénes participaron y cualquier otro dato que permita comprender las circunstancias de los hechos).

IV. Datos relacionados con la queja o denuncia

1. Personas que presenciaron los hechos.

En caso de que alguna persona haya presenciado los hechos, indique su nombre y cargo):

2. Cambios posteriores en el lugar de trabajo.

Después de ocurridos los hechos, ¿se presentó algún cambio en su lugar de trabajo?

- ☐ El entorno laboral permaneció sin cambios.
- ☐ Se generó tensión, estrés o incomodidad en el área de trabajo.
- ☐ Cambio a otra área.
- ☐ Otro (indique):

3. Comunicación de los hechos dentro del Instituto.

¿Informó sobre los hechos a alguna otra persona dentro del Instituto?

- ☐ Sí
- ☐ No

En caso afirmativo, indique el nombre o nombres de las personas a quienes informó:

4. Antecedentes de denuncias.

¿Ha presentado anteriormente una queja o denuncia relacionada con estas conductas?

- ☐ Sí
- ☐ No

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

En caso afirmativo, indique ante qué autoridad se presentó y la fecha correspondiente:

Descripción o referencia de la denuncia anterior:

5. Nivel jerárquico de la persona señalada:

Indique la relación jerárquica que existe entre usted y la persona señalada:

- ☐ Superior jerárquico
- ☐ Mismo nivel jerárquico
- ☐ Inferior jerárquico
- ☐ Otro: (Indique)

6. Relación laboral directa:

¿La persona señalada trabaja directamente con usted?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Algunas veces

7. Comunicación con la persona titular de su área de adscripción:

En caso de que su jefa o jefe inmediato no sea la persona señalada, ¿le informó sobre los hechos?

- ☐ Sí
- ☐ No

8. Relación de subordinación:

¿La persona señalada es su jefa o jefe inmediato?

- ☐ Sí
- ☐ No

V. Medios de prueba y elementos de respaldo:

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

A fin de sustentar los hechos señalados, indique si cuenta con alguno de los elementos siguientes:

- ☐ Documentos.
- ☐ Fotografías.
- ☐ Personas testigos.
- ☐ Correos electrónicos.
- ☐ Notas o escritos.
- ☐ Videos.
- ☐ Otros (indique).
- ☐ No se cuenta con pruebas o elementos de respaldo.

Descripción de las pruebas o elementos aportados:

VI. Observaciones de la persona que atiende como primer contacto:

Nombre completo, cargo y firma de la persona que atendió.

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

Anexo 5 – Modelo de oficio de canalización

**SECRETARÍA EJECUTIVA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ASUNTOS JURÍDICOS**

Expediente: _____

Asunto: _____

Número de oficio: _____

Querétaro, Querétaro; ____ de ____ de ____

(Institución pública)

PRESENTE

Antecediendo un cordial saludo, con fundamento en los artículos 77 de la Ley Electoral del Estado de Querétaro, 44, párrafo tercero, fracción II, inciso n) del Reglamento Interior del Instituto Electoral del Estado de Querétaro y 28 de los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación; así como de acuerdo con la atención otorgada a _____, me permito realizar la presente canalización con el objeto de que, a través de la Institución a su digno cargo y en el ámbito de sus atribuciones, le sea brindada la orientación y asistencia en materia de _____.

Para los efectos conducentes, se adjunta al presente el acta circunstanciada, solicitando atentamente que su tratamiento se realice en observancia a la legislación en materia de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados.

Sin otro particular, me despido reiterando mi respeto institucional.

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA O
HUELLA DACTILAR DE QUIEN
SOLICITA

NOMBRE, FIRMA Y ÁREA DE
ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL
DEL INSTITUTO QUE ACTÚA EN
LA DILIGENCIA

C.c.p. Secretaria Ejecutiva. Para su conocimiento.
Unidad de Género e Inclusión. Mismo fin.

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Octubre 2026

Anexo 6 - Constancia de negativa de canalización

En _____, Querétaro; siendo las _____ horas con _____ minutos del _____ (señalar el día) de _____ (señalar el mes) de dos mil _____ (señalar el año), se encuentra presente en las instalaciones del _____ (oficinas centrales, consejo distrital o municipal) del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, ubicadas en _____ (señalar domicilio completo), _____ (señalar el nombre completo de la persona interesada o promovente) a quien se le brindó la atención de primer contacto y derivado de la misma se identificó la necesidad de canalizarla a la institución pública _____, (señalar el nombre de la institución que corresponda) no obstante, no otorgó su consentimiento para realizar la canalización correspondiente, derivado de _____ (señalar las causas por las que no se otorgó el consentimiento).

Una vez que se le han hecho saber sus derechos y no habiendo más hechos que señalar, siendo las _____ horas con _____ minutos del día de la fecha, se da por concluida la presente diligencia firmando al calce quienes en ella intervinieron y se hace entrega de un original de la misma a la persona compareciente. CONSTE.

Una vez que se le han hecho saber sus derechos y no habiendo más hechos que señalar, siendo las _____ horas con _____ minutos del día de la fecha, se da por concluida la presente diligencia haciendo constar que no es deseo de la persona compareciente firmar la presente acta, por lo que únicamente se firma por parte de quien brindó la atención de primer contacto. CONSTE.

(Señalar el nombre completo de la persona funcionaria)

Dirección Ejecutiva de Asuntos
Jurídicos

Firma o huella dactilar de la persona compareciente

Manifiesto que recibí un original de la presente acta.

El Instituto Electoral del Estado de Querétaro es responsable del tratamiento de los datos personales (nombre y firma) que se le proporcionen por parte de la persona víctima/interesada/promovente. Los datos recabados se utilizarán exclusivamente para el desarrollo de los procedimientos establecidos en los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación. Para conocer el aviso de privacidad simplificado e integral, puede acudir directamente a la Unidad de Transparencia o ingresar al sitio de Internet <https://ieeq.mx/instituto/aviso-de-privacidad>

Octubre 2026

[illegible]

**Protocolo para la atención de casos de
hostigamiento y acoso sexual o laboral del
Instituto Electoral del Estado de Querétaro.**

Octubre 2026

Anexo 8 - Directorio

Municipio	Institución	Tipo de apoyo	Teléfono	Domicilio

MYGC/ACP/MDQR/WJLR/MECC