



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO RELATIVO AL DICTAMEN EMITIDO POR LA COMISIÓN JURÍDICA QUE PROPONE LA EMISIÓN 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.

ASUNTO: Se notifica acuerdo del Consejo General IEEQ/CG/A/031/25.

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

**AL PÚBLICO EN GENERAL
PRESENTE**

En Santiago de Querétaro, Querétaro, treinta de octubre de dos mil veinticinco, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50, fracción II, 52, 56, fracción II y 57 de la Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Querétaro, así como 63, fracciones I y XV de la Ley Electoral del Estado de Querétaro; el Secretario Ejecutivo del Instituto **NOTIFICA** el acuerdo del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro relativo al dictamen emitido por la Comisión Jurídica que propone la emisión 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, el cual consta en un total de ochenta y un fojas útiles con texto por un solo lado. Documento que se adjunta en copia simple a la presente cédula para los efectos y fines a que haya lugar. **DOY FE.**

Mtro. Juan Ulises Hernandez Castro
Secretario Ejecutivo

MJRG/WJLR/NSC



INSTITUTO ELECTORAL DEL
ESTADO DE QUERÉTARO
CONSEJO GENERAL
SECRETARÍA EJECUTIVA



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO RELATIVO AL DICTAMEN EMITIDO POR LA COMISIÓN JURÍDICA QUE PROPONE LA EMISIÓN 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.

Síntesis: Con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo seguro, digno y libre de violencia para todas las personas que laboran en el Instituto, el presente acuerdo establece las disposiciones necesarias para prevenir, identificar, atender y sancionar conductas que atenten contra la integridad, los derechos y la igualdad de las personas. Para ello, se regulan de manera integral los mecanismos institucionales que incluyen: la atención de primer contacto, el procedimiento de conciliación, la instrucción y resolución del procedimiento laboral sancionador, así como el medio para inconformarse sobre las determinaciones de la autoridad resolutora.

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

GLOSARIO

Autoridad instructora: Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, a través de la Coordinación de Instrucción Procesal del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Autoridad resolutora: Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Código de Conducta: Código de Conducta del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Código de Ética: Código de Ética del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

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 del Instituto Electoral del Estado de Querétaro que propone al Consejo General la emisión de los Lineamientos en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad, procedimiento de conciliación y su anexo.

Instituto: Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Ley del Trabajo: Ley Federal del Trabajo.

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.

Lineamientos del SPEN: Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro para los procedimientos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, así como para la conciliación laboral, procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad de integrantes del Servicio



Profesional Electoral del Sistema de los Organismos Públicos Locales.

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. Normatividad interna del Instituto. El treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, el treinta de noviembre de dos mil veintiuno y el treinta de septiembre de dos mil veintidós, respectivamente, el Consejo General emitió diversos acuerdos a través de los cuales aprobó el Código de Ética,¹ los Lineamientos del SPEN² y el Código de Conducta.³

II. Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario. El veintiuno de septiembre de dos mil dieciocho, el Consejo General emitió el acuerdo IEEQ/CG/A/050/18⁴ relativo a los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.

III. Reglamento Interior. El veintisiete de agosto de dos mil veinte, mediante acuerdo IEEQ/CG/A/035/20,⁵ el Consejo General emitió el Reglamento Interior y abrogó el vigente hasta ese momento.⁶ Dicho ordenamiento establece las bases y

¹ Consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_31_Mar_2017_4.pdf. Dicho ordenamiento fue reformado el treinta de junio de dos mil diecisiete y el treinta de abril de dos mil veinte mediante el acuerdo IEEQ/CG/A/012/20, consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Jun_2017_5.pdf y https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Abr_2020_2.pdf, respectivamente.

² Mediante acuerdo IEEQ/CG/A/121/21 consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Nov_2021_1.pdf.

³ Mediante acuerdo IEEQ/CG/A/023/22 consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_30_Sep_2022_2.pdf.

⁴ Consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_21_Sep_2018_1.pdf

⁵ Consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_27_Ago_2020_3.pdf

⁶ De manera posterior, el Reglamento Interior se reformó 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. La versión vigente puede consultarse en enlace siguiente: <https://leyesqueretaro.sinaloa.gob.mx/leyes/IEEQ-ReglamentoInteriordeIntegracion24024025.pdf>



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

competencias para regular el procedimiento laboral y resolver la imposición de medidas disciplinarias al personal del Instituto.

IV. Integración de la Comisión Jurídica. El siete de octubre de dos mil veinticuatro, el Consejo General emitió el acuerdo IEEQ/CG/A/051/24⁷ por el cual se aprobó la integración de la Comisión Jurídica, entre otras comisiones.

V. Proyección de Lineamientos. Del ocho de septiembre al catorce de octubre de dos mil veinticinco,⁸ se llevaron a cabo diversas acciones vinculadas con la emisión del proyecto de Lineamientos,⁹ conforme con el cronograma de trabajo circulado mediante oficio DEAJ/889/2025.

VI. Remisión del proyecto de Lineamientos. El catorce de octubre, a través del oficio DEAJ/1037/2025, la Directora Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Instituto remitió al Presidente de la Comisión Jurídica el proyecto de Lineamientos.

VII. Sesión de la Comisión Jurídica. El veinte de octubre, en sesión extraordinaria de la Comisión Jurídica se aprobó el Dictamen. Dicha determinación se remitió al Secretario Ejecutivo mediante el oficio CJ/130/25 para los efectos conducentes.

VIII. Remisión del proyecto e instrucción para convocar. El veintiocho de octubre a través del oficio SE/999/2025, el Secretario Ejecutivo del Instituto remitió a la Consejera Presidenta del Consejo General el proyecto de acuerdo correspondiente a esta determinación, quien, en la misma fecha, a través del oficio P/248/2025, instruyó convocar a sesión del Consejo General con la finalidad de someter a consideración del colegiado este acuerdo.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia y atribuciones del Instituto.

⁷ Consultable en: https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_07_Oct_2024_1.pdf

⁸ Las fechas que se señalan en lo subsecuente, salvo mención de año diverso corresponden a dos mil veinticinco.

⁹ Consistentes en el análisis de la propuesta de abrogación de los Lineamientos vigentes por parte de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos; la reunión de trabajo de la Comisión Jurídica llevada a cabo el diecisiete de septiembre; la emisión del oficio CJ/120/2025, mediante el cual la Comisión Jurídica remitió el proyecto de los Lineamientos a las consejerías electorales y representaciones de los partidos políticos; así como la atención a las observaciones realizadas para su incorporación al proyecto final.



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

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 Electoral y de los Organismos Públicos Locales en los términos establecidos en dicho ordenamiento, así como que éstos se encuentran a cargo de las elecciones locales y ejercen, entre otras, las funciones que determine la ley.
2. El Instituto es el organismo público local en materia electoral, 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, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral con base en los principios que rigen la función electoral; ello, en términos de 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, numeral 1 y 99, numeral 1 de la Ley General, así como 52 y 57 de la Ley Electoral.
3. Ahora bien, los artículos 61, fracciones VI, XXII, XXIX y XXXVIII de la Ley Electoral, así como 87, fracción II y 88 del Reglamento Interior, señalan 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 acuerdos que resulten necesarios para la debida observancia de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias.
4. Con relación a lo anterior, los artículos 68, párrafo primero de la Ley Electoral, 15, 16, fracción III, y 26, fracciones II y IV del Reglamento Interior prevén la integración de comisiones del Consejo General, entre las que se encuentra la Comisión Jurídica con el carácter de permanente, misma que cuenta con atribuciones para realizar estudios sobre la legislación y demás normatividad que regula al Instituto para proponer su adecuación, así como 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.

SEGUNDO. Disposiciones en materia laboral.

5. De conformidad con los artículos 1 y 123 párrafo primero de la Constitución General, en el Estado mexicano todas las personas gozan de los derechos humanos



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

reconocidos constitucional y convencionalmente, como el derecho a tener un trabajo digno y socialmente útil, entendiéndose por aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora, se garantiza la igualdad de trato y oportunidades, se protege la integridad física, psíquica y emocional de quienes laboran.

6. En este marco, se prohíbe la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual o 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 trabajadoras, de conformidad con el artículo 2, párrafo segundo de la Ley del Trabajo.

7. Por su parte, el artículo 133, fracciones XII y XIII de la Ley del Trabajo impone obligaciones específicas a las personas empleadoras en materia de prevención y atención de la violencia laboral.

8. En consecuencia, es indispensable que el Instituto cuente con mecanismos eficaces que permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas de acoso y el hostigamiento sexual o laboral a fin de garantizar espacios laborales seguros, libres de violencia y discriminación. Lo anterior, en cumplimiento de su deber como empleador público y en consonancia con los principios de igualdad sustantiva, no discriminación y dignidad humana que rigen el servicio público y el ámbito de los derechos laborales.

TERCERO. Marco ético y de integridad institucional.

9. Las personas servidoras públicas que integran este Instituto tienen la obligación de desempeñar sus funciones con veracidad, objetividad, imparcialidad y apego a la legislación aplicable; asimismo, deben cumplir oportunamente las determinaciones institucionales; actuar con base en los principios convencionales, constitucionales y legales de conformidad con los artículos 2 y 3 del Código de Ética.

10. A su vez, los artículos 8, 9 y 10 del Código de Conducta refieren que el personal del Instituto debe abstenerse de realizar prácticas discriminatorias y observar, en el desempeño de sus funciones, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas,



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

transparencia, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, así como cumplir con las reglas de integridad que orientan la conducta institucional.

11. En concordancia con lo anterior, el artículo 11, incisos a), b), c) y g) del citado ordenamiento establece que quienes ejerzan la función pública en el Instituto deben asumir, entre otros, los compromisos siguientes: actuar en todo momento de manera íntegra, incorruptible e irreprochable; respetar la dignidad, el valor y la igualdad de todas las personas sin distinción alguna; preservar la imagen institucional dentro y fuera del horario y espacio laboral, por lo que en todo momento deberán actuar con integridad, ética y respetando a todas las personas sin distinción alguna; así como actuar con perspectiva de género e inclusión en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

12. Finalmente, el artículo 14, párrafo segundo del Código de Conducta prevé que el incumplimiento de las disposiciones previstas en el citado ordenamiento será tramitado atendiendo a la conducta infractora.

CUARTO. Procedimiento laboral sancionador.

13. En términos de los artículos 114 y 115, párrafo primero del Reglamento Interior, para resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias al personal del Instituto se debe desahogar el procedimiento laboral disciplinario, el cual se instruye por la Coordinación de Instrucción Procesal, adscrita a la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos y se resuelve por la Secretaría Ejecutiva del Instituto.

14. Se destaca que, en el ámbito electoral, los procedimientos instruidos contra el funcionariado, por posibles vulneraciones a la normativa electoral y por conductas constitutivas de violencia laboral, tienen como fin la imposición de una sanción, por lo que la regulación administrativa en la materia los denomina "*procedimientos laborales sancionadores*",¹⁰ por lo que resulta necesario adecuar la denominación del procedimiento en dichos términos.

¹⁰ Sirve como criterio orientador lo señalado por la Sala Regional Monterrey del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación al resolver el juicio para la protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía en el expediente SM-JE-1/2025 en el que refirió que el procedimiento laboral sancionador tiene por objeto determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución General, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa. Consultable en: <https://www.judicial.unam.mx/SalaRegionalMonterrey/SM-JE-001-2025-111>



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

15. Finalmente, se señala que en ejercicio de su facultad reglamentaria, este Instituto emite los Lineamientos a fin de dotar de operatividad la atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como por incumplimiento u omisión de las funciones de su personal.

QUINTO. Dictamen y contenido de los Lineamientos.

16. En mérito de lo expuesto en los apartados que anteceden, el veinte de octubre la Comisión Jurídica aprobó el Dictamen, mismo que forma parte integral de este acuerdo y en la parte conducente señaló:

DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO QUE PROPONE AL CONSEJO GENERAL LA EMISIÓN DE LOS LINEAMIENTOS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL, PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR, RECURSO DE INCONFORMIDAD, PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y SU ANEXO.

PRIMERO. Se aprueba el dictamen mediante el cual la Comisión Jurídica del Instituto Electoral del Estado de Querétaro valida la propuesta de Lineamientos, por las razones expresadas en la parte considerativa.

SEGUNDO. Se propone al Consejo General del Instituto la emisión de los referidos Lineamientos, en términos del anexo que se adjunta, así como la abrogación de 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 mediante acuerdo IEEQ/CG/A/050/18.

TERCERO. El dictamen y su anexo deberán remitirse a la Secretaría Ejecutiva para su inscripción en el orden del día de la sesión correspondiente y para los efectos legales a que haya lugar.

...
(Énfasis original).

17. Al respecto, se precisa que los Lineamientos tienen por objeto regular el procedimiento laboral sancionador, el recurso de inconformidad, el mecanismo para la conciliación de conflictos laborales, la atención a los asuntos de hostigamiento y



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

acoso sexual o laboral, así como para promover un clima institucional de igualdad, conforme a lo siguiente:

Apartado A: Observancia.

18. Los Lineamientos son de observancia obligatoria para las personas de la rama administrativa que cubren plazas presupuestales de manera permanente y eventual, independientemente de su régimen de contratación, así como para las consejerías electorales de los consejos distritales y municipales, tratándose de los asuntos relacionados con hostigamiento y acoso sexual o laboral.

19. Por cuanto ve a las personas que prestan su servicio social, prácticas profesionales y servicios en el Instituto, la atención de dichas conductas se realizará en términos de los convenios de colaboración que se celebren con las instituciones educativas, o en su caso, conforme a los contratos respectivos.

20. Con relación a las consejerías electorales del Consejo General, los Lineamientos prevén su excepción, ello, porque las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral pueden encuadrar dentro de las causales de remoción de consejerías, cuya investigación, sustanciación y emisión de la resolución, es competencia del Instituto Nacional Electoral, en términos de los artículos 102 y 103 de la Ley General, así como a lo señalado por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación al resolver el recurso de revisión del procedimiento especial sancionador SUP-REP-495/2024 y el asunto general SUP-AG-99/2024 y acumulados.

21. En los casos en los que alguna persona funcionaria del Servicio Profesional Electoral Nacional adscrita a este Instituto se encuentre involucrada en asuntos vinculados con hostigamiento y acoso sexual o laboral se deberá atender a la calidad de la persona denunciada, en términos del punto 1 de los Lineamientos del SPEN.

Apartado B: Conductas infractoras.

22. En los Lineamientos se prevén las conductas sancionables por a) Incumplimiento u omisión de las obligaciones del personal previstas en la Constitución General, leyes, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normatividad que emitan los órganos competentes del Instituto, entre otras, por negligencia o descuidos en el desempeño de sus



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

funciones, utilizar de manera indebida los recursos públicos, así como por vulnerar los principios rectores de la materia electoral; y b) Actos o comportamientos que constituyan hostigamiento y acoso sexual o laboral que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del personal.

Apartado C: Atención de primer contacto en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

23. A fin de evitar la revictimización en la atención de primer contacto que se brinde en el Instituto a las personas que presenten una denuncia por actos o comportamientos constitutivos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, o en su caso, aquellas que se presenten para solicitar alguna asesoría vinculada con este tipo de conductas, en los Lineamientos se prevén las acciones que deberá seguir el personal adscrito a la Unidad de Género y el funcionariado que para tal efecto designe la Secretaría Ejecutiva. El personal de primer contacto debe tener conocimientos en la materia que indican los Lineamientos.

24. De igual manera, se establece que en todos los casos el personal de primer contacto debe identificar si se trata de personas con discapacidad o indígenas para que, en su caso, realicen los ajustes razonables, las medidas de accesibilidad o gestionen la asistencia de una persona intérprete o traductora que garanticen la atención en igualdad de condiciones.

Apartado D: Medidas de protección y cautelares en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

25. Con relación a las medidas de protección los Lineamientos prevén que la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, a través de la Secretaría Ejecutiva podrá solicitar a las autoridades pertinentes que conforme a sus facultades y competencias otorguen medidas de protección a favor de quien promueva la denuncia, previo consentimiento y/o autorización de esta.

26. Además, a fin de evitar que se sigan cometiendo conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en perjuicio de quien promueva la denuncia, así como para conservar la materia del procedimiento laboral sancionador y evitar daños irreparables, la citada Dirección podrá emitir las medidas cautelares consistentes



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

en la reubicación temporal o trabajo a distancia de la promovente o de la persona denunciada, siempre a elección de la primera.

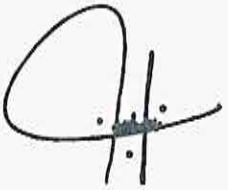
Apartado E: Procedimiento laboral sancionador.

27. En los Lineamientos se prevén las etapas del procedimiento laboral sancionador a través de:

a) Instrucción: Que comprende desde el inicio del procedimiento hasta el cierre de instrucción.

Durante esta etapa la autoridad instructora analiza que el escrito de denuncia cumpla con los requisitos previstos en los Lineamientos y, en caso de incumplimiento, emita la prevención respectiva; además, de determinar el sobreseimiento, desechamiento o admisión de la denuncia.

De igual manera, establece que, cuando sea necesario, la autoridad instructora debe citar a quien promueva la denuncia para aclarar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrollaron los hechos denunciados, evitando en todo momento la revictimización.


Además, en esta etapa la autoridad instructora admite, desahoga, o en su caso, desecha las pruebas ofrecidas por las partes, tales como: documentales públicas y privadas; técnicas: confesional en sus dos vertientes, expresa o tácita; testimonial; pericial; inspección, así como indicio e instrumental de actuaciones, a fin de que la autoridad resolutora cuente con los elementos necesarios para emitir la resolución correspondiente, y, en su caso, determine las sanciones y las medidas de reparación integral.

Concluida esta etapa, la autoridad instructora debe determinar el cierre de instrucción y poner a la vista de las partes el expediente de trámite a fin de que formulen los alegatos que estimen pertinentes; realizado lo anterior, debe remitir a la autoridad resolutora el expediente original, así como una ficha técnica del estado que guarda el mismo para la emisión de la resolución.

b) Resolución: Comprende desde la recepción del expediente de trámite hasta la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento laboral sancionador, a



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

través de la cual la autoridad competente determina si se actualizan las conductas denunciadas, y en su caso, impone las sanciones consistentes en amonestación, multa, suspensión, destitución o rescisión de la relación laboral, tomando en consideración la gravedad de las faltas, la intencionalidad, la reincidencia y reiteración de las conductas, la capacidad económica o alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe las conductas denunciadas; de igual manera, los Lineamientos prevén que en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral podrán aplicarse las medidas de reparación integral en términos de la Ley General de Víctimas.

Apartado F: Recurso de inconformidad.

28. En los Lineamientos se prevé el medio de defensa para impugnar las resoluciones emitidas por la autoridad resolutora competente y debe ser resuelto por el Consejo General, al ser éste el órgano superior de dirección y máxima autoridad del Instituto, en términos de los artículos 57 y 61, fracciones XXVI y XXXVIII de la Ley Electoral.

Apartado G: Conciliación de conflictos entre el personal.

29. A fin de que las partes involucradas resuelvan de manera parcial o total la controversia, los Lineamientos se prevé el procedimiento que debe seguirse por la autoridad instructora y por la persona conciliadora para resolver el conflicto de manera pacífica, el cual se debe regir por los principios rectores previstos en la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

30. Tratándose de asuntos vinculados con hostigamiento y acoso sexual se establece la prohibición para resolver el conflicto mediante el procedimiento de conciliación, tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 685 Ter, fracción I de la Ley del Trabajo.

Apartado H: Prevención del hostigamiento y acoso sexual o laboral.

31. En los Lineamientos se prevén diversas acciones para prevenir el hostigamiento y acoso sexual o laboral a través de un pronunciamiento de cero tolerancia y absoluto rechazo a cualquier forma de violencia, la capacitación permanente,



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

campañas de prevención, atención y sanción de dichas conductas, así como la promoción de un clima institucional de igualdad.

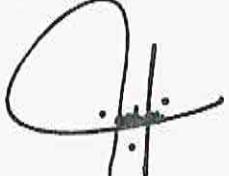
Apartado I: Anexo.

32. Finalmente, con el objeto de facilitar la presentación de denuncias, se pone a disposición de las personas interesadas un anexo que contiene los requisitos previstos en los Lineamientos.

SEXTO. Motivación de la determinación.

33. La creación de espacios laborales seguros, adecuados y libres de violencia, benefician en un nivel personal al funcionariado del Instituto y garantiza el cumplimiento de los fines de este organismo.

34. Para ello, es necesario regular, prevenir, investigar, sancionar, reparar y erradicar las conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior del Instituto, a través de lineamientos claros y accesibles para garantizar una atención de primer contacto, la sustanciación y emisión de una resolución acorde a los principios y garantías procesales, con el fin de que toda persona reciba un trato con respeto a sus derechos humanos y sin discriminación.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. H." followed by a surname.
35. Así, con el objeto de unificar en una sola normatividad la atención que debe darse a los asuntos en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, las reglas para el desahogo de los procedimientos laboral sancionador y de conciliación, con la excepción en casos de acoso sexual, así como el recurso de inconformidad correspondiente, este Instituto abroga los Lineamientos vigentes aplicables para el personal de la rama administrativa del Instituto, con la finalidad de ampliar su ámbito de aplicación, incorporar figuras de atención de primer contacto y dotar de mayores garantías procesales a las partes denunciante y denunciada.

36. Lo anterior, aunado a que es fundamental visibilizar aquellas conductas que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas, y brindar las herramientas para que quien sufra dichos actos denuncie con la certeza de que las autoridades competentes sustanciarán y resolverán de manera eficiente con apego a las garantías procesales y protegiendo los derechos de las víctimas.



INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

37. Asimismo, la prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral es una condición esencial para construir y garantizar ambientes laborales que respeten la igualdad y la dignidad humana, favorece la colaboración, la confianza y el respeto entre las personas trabajadoras, promueve la equidad y la inclusión.

Por lo expuesto, con fundamento en los artículos 1, 41, párrafo tercero, Base V, apartado C, numeral 11, 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b) y c) y 123, párrafo primero de la Constitución General; 32, párrafos primero y tercero de la Constitución Local; 98, numeral 1, 99, numeral 1 de la Ley General; 133, fracciones XII y XIII de la Ley del Trabajo; 52, 57, 61, fracciones VI, XXII, XXVI, XXIX y XXXVIII, 68, párrafo primero de la Ley Electoral; 15 y 16, fracción III, 26, fracciones II y IV, 87, fracción II, 88, 114 y 115, párrafo primero del Reglamento Interior; 2 y 3 del Código de Ética; 8 al 11, incisos a), b), c) y g) y 14, párrafo segundo del Código de Conducta; el Consejo General emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el presente acuerdo y, con base en el Dictamen de la Comisión Jurídica, se aprueban 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 su formato anexo, los cuales entrarán en vigor una vez aprobados por este Consejo General.

SEGUNDO. Se abrogan 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.

TERCERO. Notifíquese y publíquese como corresponda.

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



IEEQ/CG/A/031/25

INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO

El Secretario Ejecutivo 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
Rúbrica

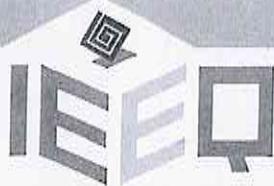
JUAN ULISES HERNÁNDEZ CASTRO

Secretario Ejecutivo
Rúbrica

El Secretario Ejecutivo del Instituto, para hacer compatible el artículo 63, fracción X de la Ley Electoral del Estado de Querétaro y en uso de las facultades que me confiere el citado artículo fracciones I, VIII, XI, XIV, XVII y XXXI, **CERTIFICO**: Que el presente acuerdo coincide fiel y exactamente con lo aprobado por el Consejo General en sesión ordinaria celebrada de manera virtual el treinta de octubre de dos mil veinticinco, determinación que obra en los archivos de la Secretaría Ejecutiva a mi cargo, el cual consta de quince fojas útiles y se imprime en un ejemplar para los efectos legales correspondientes. **DQ Y FE.** -----


Mtro. Juan Ulises Hernández Castro
Secretario Ejecutivo

INSTITUTO ELECTORAL
DEL ESTADO DE QUERÉTARO
CONSEJO GENERAL
SECRETARÍA EJECUTIVA



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO QUE PROPONE AL CONSEJO GENERAL LA EMISIÓN DE LOS LINEAMIENTOS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL, PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR, RECURSO DE INCONFORMIDAD, PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y SU ANEXO.

Síntesis: Con el propósito de establecer las vías e instancias competentes para atender las denuncias a través del conocimiento, investigación y sanción de conductas por hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como acciones de prevención y medidas de no repetición; identificar las bases del primer contacto, orientación y canalización; otorgar medidas de protección y en su caso, conciliación de conflictos; en respeto a los derechos humanos y perspectiva de género, la Comisión Jurídica del Instituto Electoral del Estado de Querétaro¹ propone al Consejo General la emisión de la normatividad correspondiente presentada por la Secretaría Ejecutiva a través de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos.²

ANTECEDENTES

I. Reforma constitucional en materia de derechos humanos. El diez de junio de dos mil once, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.³

II. Aprobación de Lineamientos. El veintiuno de septiembre de dos mil dieciocho, mediante acuerdo IEEQ/CG/A/050/18,⁴ el Consejo General emitió 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.

III. Ley Electoral del Estado de Querétaro.⁵ El uno de junio de dos mil veinte, se publicó en El Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro *La Sombra de Arteaga*, la Ley Electoral⁶ que abrogó la vigente hasta ese momento.⁷

¹ En adelante Instituto.

² En adelante Dirección Jurídica.

³ Consultable en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011#usc.lab=0

⁴ Consultable en https://ieeq.mx/contenido/cgr/acuerdos/a_21_Sep_2018_1.pdf

⁵ En adelante Ley Electoral.

⁶ Consultable en: <https://lasombradearteaga.segobqueretaro.gob.mx/getfile.php?p1=20200646-01.pdf>

⁷ Dicha normatividad se ha modificado en tres ocasiones, la última de estas fue declarada inválida y se determinó la reviviscencia de la norma mediante la Acción de Inconstitucionalidad 172/2023 y sus acumuladas, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro *La Sombra de Arteaga*, el veintiuno de marzo de dos mil veinticuatro y para mayor referencia puede consultarse la página electrónica LEY-ID-111.pdf



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

IV. Reglamento Interior del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.⁹ El veintisiete de agosto siguiente,⁹ el Consejo General aprobó el Reglamento Interior y abrogó el vigente hasta ese momento.¹⁰

V. Integración de las comisiones permanentes. El siete de octubre de dos mil veinticuatro,¹¹ el Consejo General del Instituto determinó la integración de sus comisiones permanentes, entre ellas, la Comisión Jurídica.

VI. Presentación de cronogramas. El catorce de marzo de dos mil veinticinco,¹² se presentó en sesión extraordinaria de la Comisión Jurídica, el cronograma integral de actividades para la creación y modificación de normatividad interna, cuyas modificaciones presentadas el quince de mayo y veinte de agosto se realizaron a fin de ajustar las fechas en primer lugar propuestas para la proyección de los Lineamientos en materia de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

VII. Cumplimiento a actividades previstas en el cronograma. Del ocho al veinticinco de septiembre, se llevaron a cabo diversas actuaciones a fin de hacer posible la propuesta de la normatividad encaminada a regular el procedimiento laboral sancionador, el recurso de inconformidad, el mecanismo para conciliación de conflictos laborales, así como atención de asuntos de hostigamiento y acoso sexual y laboral entre el personal del Instituto, cuyo rubro de manera posterior a las reuniones de trabajo y remisión de observaciones correspondientes, se titula 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,¹³ a fin de unificar el marco normativo útil para desahogar las reglas correspondientes.

⁸ En adelante Reglamento Interior.

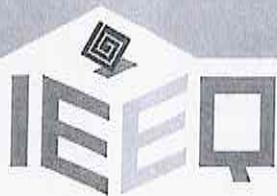
⁹ A través del acuerdo IEEQ/CG/A/035/20, consultable en https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_27_Ago_2020_8.pdf

¹⁰ 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 la versión vigente puede consultarse en: https://ieeq.mx/contenido/normatividad/reglamentos/IEEQ-Reglamento_Interior_Integrado_24022025.pdf

¹¹ A través del acuerdo IEEQ/CG/A/051/24, consultable en https://ieeq.mx/contenido/cg/acuerdos/a_07_Oct_2024_1.pdf

¹² Salvo mención expresa, las fechas corresponden a dos mil veinticinco.

¹³ En adelante Lineamientos.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

VIII. Remisión final de propuesta normativa. El catorce de octubre, la Dirección Jurídica remitió al presidente de la Comisión Jurídica, la propuesta final de Lineamientos y su anexo, para que fueran sometidos al conocimiento de dicho órgano colegiado.¹⁴

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia.

1. El Instituto es el organismo público local en materia electoral, con autonomía y personalidad jurídica propia. Le corresponde vigilar el cumplimiento de las normas electorales, conforme con los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y probidad.¹⁵
2. Entre sus fines se encuentra contribuir al desarrollo de la vida democrática de la ciudadanía residente en el estado; 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.¹⁶
3. Para la realización de los asuntos de su competencia, dicho órgano integra comisiones permanentes y transitorias, entre otras, la Comisión Jurídica, competente en revisar y validar los contenidos de los lineamientos o manuales de procedimientos que presenten los órganos operativos y técnicos que se requieran a fin de garantizar el buen funcionamiento del Instituto, así como elaborar los dictámenes derivados del ejercicio de sus funciones.¹⁷

SEGUNDO. Pertinencia para la aprobación del dictamen que propone la emisión de los Lineamientos.

4. Por la función de ejercer directamente una porción del poder público del Estado, —aunque no se adscriba a ninguno de los tres poderes tradicionales— la creación inmediata y fundamental del Instituto, se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁸ con cierto rango de paridad con aquellos y como tal, se

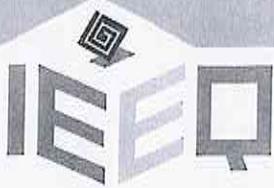
¹⁴ Mediante el oficio DEAJ/1037/2025.

¹⁵ Artículos 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 32 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro; 98 y 99 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; así como 52 y 57 de la Ley Electoral.

¹⁶ Artículo 53, fracciones I, III, IV y V, de la Ley Electoral.

¹⁷ Artículos 68, párrafo primero de la Ley Electoral, así como 15, 16, fracción III y 26, fracciones III y VI, del Reglamento Interior.

¹⁸ En adelante Constitución General.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

considera autoridad con la encomienda autónoma de desempeñar funciones esenciales para la vida democrática de la entidad.¹⁹

5. Así, como autoridad del Estado, el Instituto tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, por lo que debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las vulneraciones a derechos humanos, atento a la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el 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.²⁰

6. Por otro lado, el mandato de igualdad entre mujeres y hombres establecido en la Constitución General²¹ impone al Instituto la garantía en el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres, materia en la que el Estado ejerce un deber reforzado a fin de permitir el desarrollo de aquellas en contextos libres de violencia y en los que se garantice el ejercicio de sus derechos humanos, en los que el entorno laboral no es la excepción.

7. Ahora bien, para el cumplimiento de sus fines, esta autoridad cuenta con personal necesario para el óptimo desempeño de las funciones institucionales,²² cuyos derechos está compelida a garantizar con el propósito de otorgar condiciones dignas y libres de violencia como derecho humano fundamental indispensable para que las personas puedan vivir y asegurar las necesidades familiares, en tanto la violencia laboral constituye una vulneración directa a la dignidad humana.

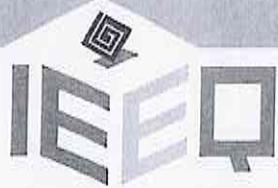
8. Además, al ser el Instituto un lugar de trabajo constituye un espacio donde las personas que laboran en este destinan una parte significativa de su vida, por lo que debe tratarse de un entorno seguro y respetuoso que logre comunicar las conductas que resultan discriminatorias, violentas, de hostigamiento, o acoso y con ello prevenirlas, atenderlas, sancionarlas y erradicarlas a través de los procedimientos y medidas correspondientes.

¹⁹ Artículos 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b) y c) y 41, párrafo tercero, Base V, apartado C, numeral 11, de la Constitución General; 32, párrafos primero y tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro; 98, numeral 1 y 99, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; así como 52 y 57 de la Ley Electoral.

²⁰ Artículo 1, párrafos tercero y quinto de la Constitución General.

²¹ Artículo 4.

²² Artículo 55, párrafos tercero y cuarto de la Ley Electoral.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

9. Por ello, a fin de evitar patrones de violencia al interior del Instituto, la emisión de los Lineamientos constituye un medio disuasorio que permite contar con un instrumento que ilustra aquellas conductas que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del funcionariado y genera certeza sobre el procedimiento a seguir con las consecuencias correspondientes.

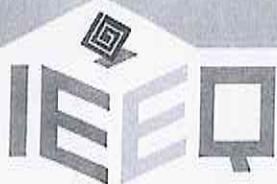
10. Con respecto a la integración, se resalta que los Lineamientos cuentan con nueve títulos en los que se contiene información sobre las disposiciones generales; conductas infractoras; atención de primer contacto en casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral; medidas de protección y cautelares en casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral; procedimiento laboral sancionador; resolución; recurso de inconformidad; conciliación de conflictos entre el personal; así como prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, con tres artículos transitorios que abordan la abrogación, entrada en vigor y publicación.

11. Se resalta de los Lineamientos su vinculación a que las actuaciones que se realicen respecto a los contenidos anteriores, garantizan –entre otros– derechos humanos y perspectiva de género como herramienta conceptual y analítica que busca identificar, cuestionar y transformar las estructuras, normas y prácticas sociales que han generado y perpetúan la desigualdad, discriminación, injusticias, así como relaciones de jerarquía y subordinación basada en el género.

12. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado respecto a la importancia de remover los obstáculos que impiden la debida investigación e incluir obligatoriamente la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con crímenes contra mujeres, tomando en cuenta los impactos diferenciados que la violencia causa en hombres y mujeres.²³

13. En ese sentido, la especificidad que caracteriza a la normatividad que se propone emitir, permite identificar las responsabilidades que asume el Instituto a través de las diversas áreas que lo integran, en un ámbito de visibilización, acción y atención que evita,

²³ Caso González y Otras ("Campo Algodonero") vs. México. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas). Consultable en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

además de que erradica aquella violencia institucional permitiendo el desarrollo profesional en ambientes libres de violencia.²⁴

14. Por las razones anteriores, se considera procedente la aprobación del presente dictamen y la presentación de los Lineamientos —que conforman su anexo— al Consejo General para su emisión formal, en términos de lo siguiente:

Puntos de Dictamen

PRIMERO. Se aprueba el dictamen mediante el cual la Comisión Jurídica del Instituto Electoral del Estado de Querétaro somete a consideración del Consejo General el proyecto de Lineamientos, conforme con sus atribuciones legales y reglamentarias.

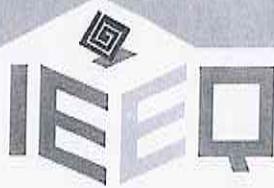
SEGUNDO. Se propone al Consejo General del Instituto la emisión de los referidos Lineamientos, en términos del anexo que se adjunta, así como la abrogación de los Lineamientos del Procedimiento Laboral Disciplinario y para la Conciliación de Conflictos del personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, aprobados el veintiuno de septiembre de dos mil dieciocho mediante acuerdo IEEQ/CG/A/050/18.

TERCERO. El dictamen y su anexo deberán remitirse a la Secretaría Ejecutiva para su inscripción en el orden del día de la sesión correspondiente y para los efectos legales a que haya lugar.

Así lo dictaminaron por tres votos de las consejerías electorales que integran la Comisión Jurídica, quienes celebraron sesión extraordinaria el veinte de octubre de dos mil veinticinco.

Daniel Dorantes Guerra
Presidente de la Comisión Jurídica

²⁴ Razonamientos que se realizan conforme con la justificación que establecen los propios Lineamientos y para efecto de la emisión del presente Dictamen, forma parte integral del mismo y se tienen por reproducidos como si a la letra se insertasen, con base —*mutatis mutandis*, es decir, cambiando lo que se tenga que cambiar— en la jurisprudencia 5/2002, de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 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)", disponible en <https://www.te.gob.mx/ius2021/#/5-2002>, en tanto el Dictamen debe ser entendido como una unidad y para que se cumplan las exigencias constitucionales y legales de debida fundamentación y motivación, basta que a lo largo del mismo se expresen las razones y motivos que conducen a su adopción.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Mtra. Martha Paola Carbajal Zamudio
Secretaria de la Comisión Jurídica

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Martha Paola Carbajal Zamudio".

Mtra. Rosa Martha Gómez Cervantes
Vocal de la Comisión Jurídica

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rosa Martha Gómez Cervantes".

Mtra. Bárbara Estefanía Ramírez Ramírez
Secretaria Técnica de la Comisión
Jurídica

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Bárbara Estefanía Ramírez Ramírez".

El dictamen consta de siete 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 de la Comisión Jurídica, además de quien funge como Secretaria Técnica de la misma.



DDG/RMGC/MPCZ/berr

INSTITUTO ELECTORAL DEL
ESTADO DE QUERÉTARO
CONSEJO GENERAL



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

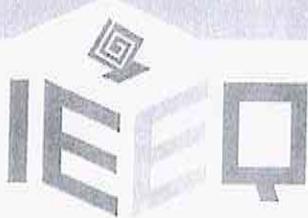
**Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro
en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador,
recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.**

Contenido	Número de página
Título Primero. Disposiciones generales.	3
Título Segundo. Conductas infractoras.	10
Capítulo Primero. Incumplimiento u omisión de obligaciones.	10
Capítulo Segundo. Hostigamiento laboral.	20
Capítulo Tercero. Hostigamiento sexual.	20
Capítulo Cuarto. Acoso laboral.	21
Capítulo Quinto. Acoso sexual.	22
Título Tercero. Atención de primer contacto en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	22
Título Cuarto. De las medidas de protección y cautelares en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	27
Capítulo Primero. Medidas de protección.	27
Capítulo Segundo. Medidas cautelares.	28
Título Quinto. Procedimiento Laboral Sancionador.	29
Capítulo Primero. Disposiciones Generales.	29
Capítulo Segundo. De las pruebas.	32
Capítulo Tercero. Del procedimiento.	41
Título Sexto. De la resolución.	43
Título Séptimo. Del recurso de inconformidad.	46
Título Octavo. De la conciliación de conflictos entre el personal.	47
Capítulo Primero. Disposiciones Generales.	47
Capítulo Segundo. Del procedimiento de conciliación.	51
Título Noveno. Prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	55
Transitorios.	56

Exposición de motivos

El derecho a la igualdad está garantizado a nivel constitucional, pues el artículo 1º establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en el propio ordenamiento y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones previstas en la Constitución General; además, establece la prohibición de toda forma de discriminación motivada por una serie de categorías sospechosas.

Las autoridades mexicanas, 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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

De manera que, en atención a la materia, contexto u origen de la controversia o acto discriminatorio, este podrá ser conocido por distintas autoridades, como podrían ser penales, civiles, administrativas o electorales, quienes conocerán siempre y cuando estén facultadas para ello conforme a la materia de que se trate.

En ese sentido, el Instituto Electoral del Estado de Querétaro (Instituto) es competente para conocer, entre otras cuestiones, de conductas realizadas por las sus personas trabajadoras de este, que impliquen la vulneración de alguna de las categorías sospechosas establecidas constitucionalmente, o bien, el incumplimiento a sus atribuciones legales o reglamentarias.

Por tal razón, el Instituto cuenta con diversas disposiciones normativas encaminadas a la atención, sustanciación y resolución de procedimientos de conciliación de conflictos laborales y el laboral sancionador; como los *Lineamientos para los procedimientos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, así como para la conciliación laboral, procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad de integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los organismos públicos locales*, emitidos en términos de los artículos 461, 462 y 468 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.

Además, cuenta con 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 mediante el acuerdo IEEQ/CG/A/050/18.

Con base en lo anterior, el Instituto emite los presentes Lineamientos sustentado en el derecho humano al trabajo en condiciones adecuadas, así como la igualdad de trato y oportunidades; también, su importancia radica en prevenir y atender conductas discriminatorias, de violencia, hostigamiento, acoso y otras relacionadas, que puedan suscitarse al interior de este organismo público local.

Por ello, este ordenamiento permite sentar las bases para la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados, que no solo benefician en un nivel personal a las y los trabajadores, sino que abonan directamente a incrementar la productividad y la eficiencia de la institución en el mandato principal que les asigna nuestra Constitución General y leyes en la materia.

Así, con el objeto de unificar en una sola normatividad la atención que debe darse a los asuntos en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, las reglas para el desahogo de los procedimientos laboral sancionador y de conciliación, así como el recurso de inconformidad correspondiente, este Instituto abroga los Lineamientos vigentes aplicables para el personal de la rama administrativa del Instituto, con la finalidad de ampliar su ámbito de aplicación, incorporar figuras de atención de primer contacto y dotar de mayores garantías procesales a las partes denunciante y denunciada.

En ese sentido, se establecen las bases para determinar las posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas presuntas infractoras, cuando se denuncien actos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se acrediten prohibiciones a su cargo, o bien, se infrinjan las normas previstas en la Constitución General, leyes, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás

3
J



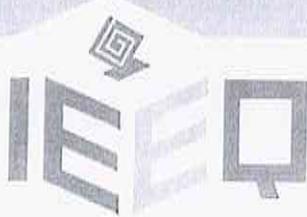
Instituto Electoral de
Querétaro

normatividad que emitan los órganos competentes del Instituto. Lo anterior, mediante la tramitación del procedimiento de conciliación o laboral sancionador, según corresponda.

De igual manera, para facilitar la presentación de denuncias, se pone a disposición de las personas interesadas un anexo que define un formato libre para instar ante la autoridad instructora en los casos previstos en los Lineamientos.

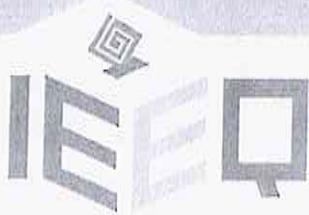
Así, el Instituto promueve de manera continua el derecho de las personas a una vida libre de toda forma de violencia, garantizando su derecho de audiencia y defensa adecuada con perspectiva de género, sensibilizando a su personal en materia de igualdad y no discriminación y, además, reafirma su compromiso de promover la cero tolerancia y absoluto rechazo al hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Texto propuesto	Justificación
Título Primero	Para dotar de certeza y seguridad jurídica a este ordenamiento en cuanto a su ámbito de aplicación material, personal y temporal, se prevé el primer título con fin de señalar las reglas generales aplicables al ordenamiento.
Artículo 1. Los presentes Lineamientos 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 Electoral del Estado de Querétaro.	Este artículo establece el objeto de regulación de los presentes Lineamientos y, al tratarse de procedimientos de carácter administrativo electoral y laboral del Instituto, también se realiza la precisión de que las personas que consideren vulnerados sus derechos, podrán actuar ante otras autoridades competentes, como puede ser aquellas en materias penal, civil, de responsabilidades administrativas, entre otras.
Con independencia de los procedimientos regulados por este ordenamiento, las partes podrán ejercer las acciones que correspondan conforme a derecho ante las autoridades competentes.	
Artículo 2. Para efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:	Se establece un glosario de conceptos a fin de dotar de mayor claridad al ordenamiento y facilitar su lectura.
I. En cuanto a los ordenamientos jurídicos:	Por cuanto ve a los ordenamientos jurídicos, se establece la manera en que se hará referencia a la normatividad base de los presentes Lineamientos.
a) Ley de Medios: Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Querétaro.	
b) Ley Electoral: Ley Electoral del Estado de Querétaro.	
c) Lineamientos: Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de	



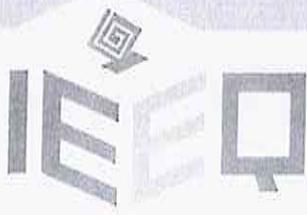
Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.</p>	
<p>II. En cuanto a la autoridad electoral y áreas responsables:</p>	
<p>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.</p>	<p>Con relación a la fracción II relativa a la <i>autoridad electoral y áreas responsables</i>, se adiciona a los órganos y personas del Instituto que intervienen en las etapas del procedimiento laboral sancionador, el recurso de inconformidad y el procedimiento para la conciliación de conflictos laborales, lo anterior, al tomar en consideración las facultades previstas en los artículos 63, fracción XIII, 77, fracción V de la Ley Electoral del Estado de Querétaro, 44, párrafo tercero, fracción II, inciso d), 113, fracciones IV y IX, 114 y 115 del Reglamento Interior del Instituto.</p>
<p>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 presentes Lineamientos y, en su caso, determinar las sanciones y medidas de reparación integral correspondientes.</p>	
<p>c) Consejo General: Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.</p>	
<p>d) Instituto: Instituto Electoral del Estado de Querétaro.</p>	
<p>e) Persona apoderada: Persona con facultades representar a otra y actuar en su nombre.</p>	
<p>f) Persona conciliadora: Personal designado ajeno a la controversia y encargado de coordinar las actividades relativas y derivadas del procedimiento de conciliación.</p>	
<p>g) Persona denunciada: Persona a quien se le atribuye la comisión de una conducta probablemente infractora.</p>	
<p>h) Persona infractora: Persona que cometió una conducta infractora.</p>	



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>i) Personal: Personas de la rama administrativa que cubren plazas presupuestales de manera permanente, así como las de carácter eventual.</p> <p>j) 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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>k) Promovente: Persona que presenta un escrito para denunciar ante la autoridad instructora una conducta posiblemente infractora.</p> <p>l) Unidad de Género: Unidad de Género e Inclusión del Instituto.</p>	
<p>III. En cuanto a los conceptos aplicables a estos Lineamientos.</p>	<p>En cuanto a los demás conceptos del presente glosario, se detallan las razones de su incorporación, por las razones siguientes:</p>
<p>a) Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o</p>	<p>Se prevé el concepto de ajustes razonables a fin de armonizarlos con el artículo 1, párrafo segundo, fracción I de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y conforme a lo previsto en el</p>



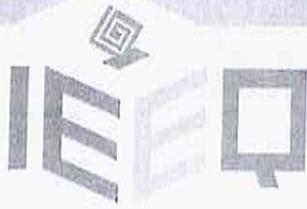
INSTITUTO ELECTORAL DE
ESTADO DE QUERÉTARO

<p>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.</p>	<p>punto 2, fracción II, inciso a) del Protocolo del Instituto para la Atención a Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.</p>
<p>b) Atención de primer contacto: Es una técnica dirigida a las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la cual se aplica 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.</p>	<p>Se incorpora el concepto de <i>Atención de primer contacto</i> de conformidad con lo previsto en el punto 2, fracción II, inciso b) del Protocolo del Instituto para la Atención a Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.</p>
<p>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.</p>	<p>Se prevé el concepto de <i>canalización</i> en atención a lo previsto en el punto 2, fracción II, inciso c) del Protocolo del Instituto para la Atención a Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.</p>
<p>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.</p>	<p>Se incorpora el concepto de <i>conciliación</i> en término de lo previsto en el artículo 4, fracción IV de la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, el cual refiere su concepto.</p>
<p>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.</p>	<p>Se señala el concepto de <i>contención emocional</i> en atención a lo previsto en el punto 2, fracción II, inciso d) del Protocolo del Instituto para la Atención a Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.</p>
<p>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</p>	

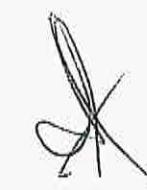
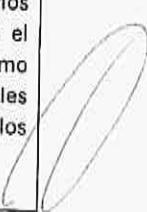


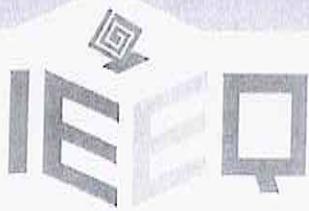
Instituto Federal de
Santos - IFSP

<p>en el tema, ya que se trata de una intervención en crisis que se brinda en ambientes informales, cuidando la confidencialidad de la información.</p>	
<p>f) Medidas cautelares: Son aquellas que se dictan de manera provisional con el objeto de conservar la materia del procedimiento laboral sancionador y evitar daños irreparables.</p>	<p>Se prevé el concepto de <i>medidas cautelares</i> tomando como criterio orientador lo previsto en el artículo 3, numeral 1, inciso a), fracción XI de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Nacional Electoral.</p>
<p>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.</p>	<p>Se prevé el concepto de <i>medidas de protección</i> en atención a lo previsto en el punto 2, fracción II, inciso i) del Protocolo del Instituto para la Atención a Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.</p>
<p>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.</p>	<p>Se señala el concepto de <i>procedimiento laboral sancionador</i> en términos del artículo 463, párrafo primero del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.</p> <p>No se omite señalar que en términos del artículo 114 del Reglamento Interior del Instituto a este tipo de procedimiento se le denomina <i>Procedimiento Laboral Disciplinario</i>, no obstante, y a fin de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en el referido Estatuto se propone modificar su denominación.</p> <p>Cabe señalar que con relación al Título Sexto denominado <i>Procedimiento Laboral Disciplinario</i> y su Capítulo Único <i>Procedimiento Laboral disciplinario del personal del Servicio y de la Rama Administrativa</i> previstos en el Reglamento Interior se deberá realizar su reforma en el momento oportuno, a fin de armonizar con los criterios más recientes y los presentes Lineamientos.</p>



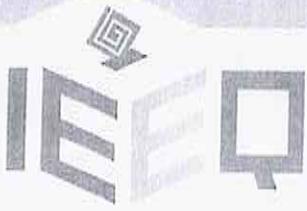
Instituto Electoral de
Elección de Qveracruz

<p>i) 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.</p>	<p>Se señala el concepto de <i>revictimización</i> en atención a lo previsto en el punto 2, fracción II, inciso n) del Protocolo del Instituto para la Atención a Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.</p>
<p>IV. Anexo:</p> <p>a) Anexo 1: Formato para la presentación de denuncia.</p>	<p>Se establece un anexo a fin de promover y facilitar la presentación de las denuncias de una manera sencilla, además de reducir la emisión de prevenciones por parte de la autoridad instructora por omisión de algún requisito.</p>
<p>Artículo 3. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para el personal del Instituto de carácter permanente y eventual, con independencia de su régimen de contratación, así como para las consejerías electorales de los consejos distritales y municipales tratándose de los asuntos relacionados con hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p>	<p>Este artículo establece la observancia del ordenamiento y su ámbito de aplicación personal en los términos que se exponen en este apartado.</p> <p>En el primer párrafo se prevé:</p> <p>a) Personal de base: Personas titulares de los órganos, funcionariado técnico o auxiliar con una plaza presupuestal y que pertenece a la rama administrativa. A estas relaciones se les cataloga como "personal de carácter permanente".</p> <p>b) Personal eventual: Aquellas personas que cuentan con una relación contractual laboral, pero no cuentan con una plaza presupuestal y ejercen sus funciones de manera eventual, se trata de quienes auxilian en las funciones de las áreas permanentes y de los órganos desconcentrados en proceso electoral, así como las secretarías técnicas de los consejos distritales y municipales.</p> <p>También se considera al personal por honorarios que son aquellas personas que laboran en el Instituto y se les contrata por honorarios, como pueden ser capacitadoras asistentes electorales y supervisoras electorales locales en los procesos electorales.</p>   



Instituto Electoral de
Estado de Coahuila

<p>Se exceptúa de lo anterior a las consejerías electorales del Consejo General.</p>	<p>c) Consejerías electorales de los consejos distritales y municipales: Se trata de las personas designadas por el Consejo General del Instituto para ejercer la función como consejera o consejero electoral en algún consejo distrital o municipal durante el desahogo de un proceso electoral.</p> <p>La excepción de las consejerías electorales del Consejo General sobre la aplicabilidad de los presentes Lineamientos, se establece en términos del oficio INE-UT/05271/2025, emitido en respuesta del similar IEEBCS-SE-175-2025, a través del cual se consultó sobre la competencia del Instituto Estatal Electoral de Baja California Sur para conocer y resolver sobre controversias en materia de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral cuando se involucre a una consejería electoral integrante del Consejo General de dicho órgano.</p> <p>En este sentido, el Instituto Nacional Electoral refirió que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102, párrafo 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y su correlativo 34, párrafo 2 del Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la Designación y Remoción de las y los Consejeros Presidentes y las y los Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales Electorales, las consejerías electorales de los organismos públicos locales se encuentran sujetas al régimen de remoción a cargo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral por incurrir en la actualización de alguna de las siete causas graves que se estipulan en los mismos, de igual forma, señaló que la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en las sentencias SUP-JDC-544/2017, SUP-RAP-793/2017 y SUP-JDC-1033/2022 consideró que, en el régimen de remociones, pueden subsumirse una variedad de conductas que las actualicen, siempre y cuando se acredite que éstas sean graves.</p> <p>De igual manera señaló que, al realizar una interpretación sistemática de los preceptos</p>
--	--



Instituto Electoral del
Estado de Coahuila

Tratándose de personas que presten su servicio social y prácticas profesionales se atenderá a lo previsto en los convenios de colaboración que se celebren con las instituciones educativas.

constitucionales, la autoridad jurisdiccional ha considerado que la regla especial aplicable a las consejerías electorales estatales relativa a que solo pueden ser removidas del cargo por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral no fue desplazada o modificada con las normas que en el marco del Sistema Nacional de Anticorrupción regula la materia de responsabilidades de las y los servidores públicos.

Adicionalmente, la Sala Superior al resolver el recurso de revisión del procedimiento especial sancionador y asunto general SUP-REP-495/2024, así como SUP-AG-99/2024 y acumulados, respectivamente, señaló que dentro de las causales de remoción de consejerías electorales pueden encuadrar conductas de acoso laboral y sexual, lo que debe dilucidarse a partir de una investigación en sede administrativa y, en su caso en una resolución del Consejo General del Instituto Nacional Electoral.

En los casos de **personas prestadoras de servicio social y prácticas profesionales** siempre debe mediar un convenio de colaboración.

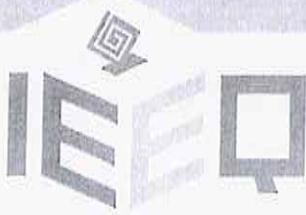
En estos casos, en los convenios que se celebren, o bien, en las adendas que se realicen, se establecerá que, en caso de tener conocimiento de asuntos vinculados con hostigamiento y acoso sexual o laboral, se hará del conocimiento de la institución de origen, a fin de que, en conjunto con el Instituto, se determine lo que corresponda, en los términos siguientes:

- 1) En caso de que se trate de la parte denunciante, se brindará atención de primer contacto y se instruirá el procedimiento.
- 2) En el supuesto de que sea la parte denunciada y se acredite la conducta, se podrá determinar la no liberación de servicio social o prácticas profesionales; lo anterior, previo procedimiento homologado de investigación.



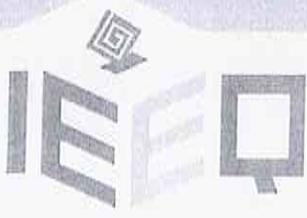
Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>Por cuanto ve a las personas que presten sus servicios en el Instituto, se regirán conforme a lo previsto en el contrato correspondiente.</p>	<p>Se señala a fin de prever los supuestos en los que las personas involucradas en casos de hostigamiento y acoso sexual no pertenezcan al personal del Instituto, sino que se trate de personas prestadoras de servicios de cualquier índole, como pueden ser servicios profesionales, entre otros. Sirve como criterio lo determinado por la Sala Regional Monterrey del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en la sentencia del juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano SM-JE-1/2025 en la que señaló que <i>para determinar la competencia para conocer y resolver sobre conductas que se presenten entre personas que no son trabajadores de la autoridad electoral, sino, por ejemplo, prestadores de servicios profesionales y se alega la actualización de conductas de discriminación, se debe tener presente el marco normativo sobre conductas relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual realizadas por, entre otros, prestadores de servicios profesionales del INE, al igual que sus conductas, se regirán conforme lo previsto en el contrato de prestación de servicios.</i></p>
<p>Para el caso de integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales en el Instituto se aplicarán las disposiciones previstas en los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro para los procedimientos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, así como para la conciliación laboral, procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad de integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los organismos públicos locales.</p> <p>En el supuesto de que alguna persona funcionaria del Servicio Profesional Electoral Nacional se</p>	<p>Dicha precisión se encuentra regulada en los mismos términos por el Instituto Nacional Electoral en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en su artículo 278, párrafo tercero.</p> <p>En el caso de las personas que pertenecen al Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto, se atende a lo siguiente:</p> <p>Se excluye a las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, en atención a que los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro para los procedimientos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, así como para la conciliación laboral, procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad de integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los organismos públicos locales, regulan los procedimientos aplicables a</p>



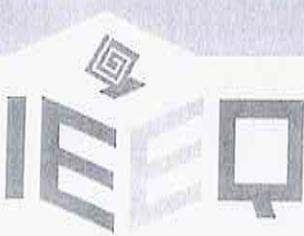
Instituto Electoral de
Estado de Coahuila

encuentre involucrada en asuntos vinculados con las conductas objeto de los presentes Lineamientos, se atenderá a la calidad de la persona denunciada.	quienes ocupen un cargo o puesto en la estructura del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto, en lo relativo a hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, conciliación laboral, procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad.
<p>Artículo 4. Los presentes Lineamientos establecen las bases con relación a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Señalar las vías e instancias competentes al interior del Instituto para conocer, investigar y sancionar las conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.II. Establecer el procedimiento a seguir para la atención de primer contacto a quienes presenten alguna denuncia por hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.III. Regular el procedimiento laboral sancionador.IV. Establecer el procedimiento para que quien sufra conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, reciba orientación y canalización en los casos que se requiera atención especializada.V. Establecer el procedimiento para la solicitud a las autoridades competentes para el otorgamiento de medidas de protección.VI. Establecer el procedimiento para la conciliación de conflictos.VII. Establecer acciones dirigidas a prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.VIII. Promover un clima institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.IX. Contar con un control y seguimiento de los casos presentados por hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en el Instituto para fines	El presente artículo señala de manera clara y precisa cada uno de los procedimientos y actos que se regulan en los apartados subsecuentes, de conformidad con los objetivos de los Lineamientos, vinculados con las conductas que se podrán prevenir, investigar y sancionar.



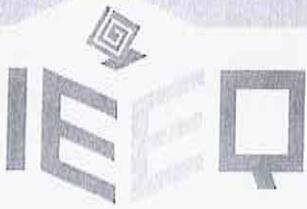
Instituto Electoral de
Querétaro

<p>informativos e implementación de acciones para prevenir dichas conductas.</p>	
<p>Artículo 5. Quienes intervengan en cualquiera de las etapas vinculadas con el objeto de estos Lineamientos deberán garantizar los derechos humanos y actuar en todo momento con perspectiva de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales no normativas, interculturalidad, así como de discapacidad, en términos de los instrumentos vinculados con dichas temáticas; además, deberán garantizar la confidencialidad y tutela de los datos personales y sensibles de las partes, el debido proceso y observar los principios previstos en la Ley General de Víctimas.</p>	<p>Se prevé a fin de que en la atención que se brinde sean respetados los derechos humanos de todas las personas y sean tratadas con respeto e igualdad, conforme lo establece el artículo 1º constitucional.</p> <p>Además, como lo señala el artículo 5 de la Ley General de Víctimas los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en la citada ley, deben ser diseñados, implementados y evaluados aplicando los principios de dignidad; buena fe; complementariedad; debida diligencia; enfoque diferencial y especializado; enfoque transformador; gratuidad; igualdad y no discriminación; integralidad; indivisibilidad e interdependencia; interés superior de la niñez; máxima protección; mínimo existencial; no criminalización; victimización secundaria; participación conjunta; progresividad y no regresividad; publicidad; rendición de cuentas; transparencia y trato preferente.</p>
<p>Artículo 6. La interpretación de estos Lineamientos se hará de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, los tratados y disposiciones internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado mexicano, las leyes generales y locales en la materia, las disposiciones emitidas por el Instituto Nacional Electoral y por el Instituto, la jurisprudencia, así como los principios generales del derecho y atendiendo a los criterios gramatical, sistemático y funcional.</p>	<p>Se prevé un artículo en el que se establece la interpretación del ordenamiento de conformidad con las normas y principios en la materia.</p>
<p>Artículo 7. En todo lo no previsto en los presentes Lineamientos la Secretaría Ejecutiva resolverá lo conducente y se podrá aplicar de manera supletoria la Ley de Medios, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro, el Código Civil Federal y el Código Civil del Estado de Querétaro.</p>	<p>Se prevé un artículo en el que se establece la competencia de la Secretaría Ejecutiva para resolver los supuestos no previstos en los Lineamientos, así como las normas sustantivas y adjetivas que deberán aplicarse en los casos no previstos en estos Lineamientos en términos del artículo 466 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.</p>



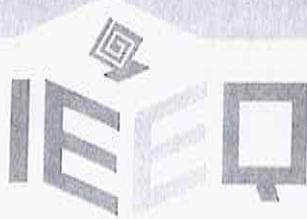
Instituto Electoral de
Estado de Coahuila

<p>Artículo 8. Las actuaciones y diligencias del procedimiento laboral sancionador se practicarán en días y horas hábiles, que serán las comprendidas entre las ocho y las dieciséis horas.</p> <p>Cuando exista riesgo que la ejecución de la conducta, sus efectos o consecuencias se pudieran ocultar, destruir o consumar, de tal manera que la materia del procedimiento laboral sancionador desapareciera, se podrán habilitar días y horas inhábiles para el desahogo de las diligencias correspondientes.</p>	<p>Se señalan los días y horas en los que se podrán practicar las diligencias e interponer las denuncias, con el objetivo de garantizar las reglas del debido proceso.</p>
<p>Artículo 9. Las notificaciones que se realicen en el procedimiento laboral sancionador se sujetarán a las reglas y surtirán sus efectos conforme a lo previsto en la Ley de Medios.</p>	<p>Se establece un artículo en el que se señale de manera genérica el procedimiento, reglas y efectos de las notificaciones que realice la autoridad instructora y resolutora con motivo de la sustanciación del procedimiento laboral sancionador.</p>
<p>En el caso de las notificaciones por estrados se deberá privilegiar el derecho a la protección de los datos personales y sensibles de las partes, conforme a la normatividad en la materia.</p>	<p>Se prevé la protección de los datos personales y sensibles en términos del artículo 3, fracciones IX y X de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de sujetos obligados, los cuales establecen que los datos personales son cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, así como que los datos personales sensibles son aquellos que se refieren a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida puede dar origen a discriminación o conlleva un riesgo grave para éste. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual.</p> <p><i>3</i></p>
<p>Artículo 10. En los casos de hostigamiento y acoso sexual queda prohibida la conciliación entre las partes.</p>	<p>Se señala a fin de establecer la restricción para llevar a cabo reuniones para la conciliación de las partes, lo anterior, tomando como referencia el segundo informe de seguimiento de implementación de las recomendaciones del Comité de expertas emitido por el Mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém do Pará en</p> <p><i>J</i></p>



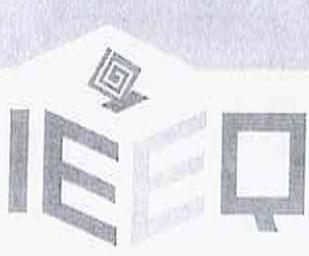
Instituto Eleitoral de
Censo e do Voto

	<p>abril de dos mil quince en el que señaló que la mediación y la conciliación opera frecuentemente en contra de las mujeres que son víctimas de violencia porque no existen condiciones de igualdad para participar en una negociación equitativa y llegar a un acuerdo justo, ya que es frecuente que exista temor fundado de las víctimas y coerción, por parte de la persona agresora, o "presiones familiares o de la comunidad para que la mujer acepte un proceso de conciliación", criterio que fue retomado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la acción de inconstitucionalidad 99/2019.</p> <p>Asimismo, se adiciona en términos del artículo 467, párrafo tercero del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.</p>
Artículo 11. La autoridad instructora y resolutora, así como las consejerías electorales del Consejo General, tienen impedimento para conocer en los casos siguientes:	Se señalan los supuestos en los que el personal que tenga el carácter de autoridad instructora y resolutora del Instituto se encuentra impedido para instruir o resolver sobre un asunto, en los mismos términos que señala el artículo 20 de la Ley de Medios de Impugnación en materia Electoral del Estado de Querétaro.
I. En procedimientos en que se tenga interés personal.	
II. En los que interesen, de la misma manera, a sus parientes por consanguinidad en línea recta sin limitación de grado, colaterales por consanguinidad dentro del cuarto grado y parientes por afinidad dentro del segundo grado.	
III. Siempre que haya amistad íntima o manifiesta animadversión con alguna de las partes.	
IV. Ser socia, arrendataria o dependiente de alguna de las partes.	
V. Cuando dichas personas, su cónyuge, concubino o concubina o hijos o hijas, tengan deudas o sean fiadoras o fiadores de alguna de las partes.	



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>VI. Siempre que por cualquier motivo haya externado su opinión sobre el asunto, antes de emitirse la resolución.</p>	
<p>Artículo 12. Tratándose de denuncias presentadas en contra de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva, o en los casos en que ésta se encuentre impedida, el Consejo General resolverá lo conducente.</p>	<p>Se incorpora un artículo a fin de establecer el órgano competente para resolver los procedimientos laborales sancionadores cuando la promovente o la persona denunciada sea la persona titular de la Secretaría Ejecutiva (autoridad resolutora), en este sentido, se sugiere que sea el Consejo General quien resuelva lo conducente, con el objeto de garantizar la imparcialidad en la emisión de la resolución, así como en la aplicación de sanciones.</p> <p>Además, de conformidad con el artículo 61, fracción XXVI de la Ley Electoral del Estado de Querétaro, el Consejo General tiene competencia para imponer las sanciones que correspondan.</p>
<p>Artículo 13. La autoridad instructora y resolutora para conocer, sustanciar y resolver el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad podrán suplir la deficiencia de la queja y dictar las medidas que, a su juicio, sean necesarias para el correcto desarrollo del procedimiento y cumplimiento de sus determinaciones en los términos previstos en los presentes Lineamientos, así como en la normativa aplicable.</p> <p>En los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberán suplir la deficiencia de la queja y, de ser necesarias, dictar las medidas que en derecho sean procedentes.</p>	<p>Se prevé a fin de asegurar el acceso a la justicia y la protección de quienes sufren de actos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, especialmente de aquellas que se encuentran en situaciones de desventaja o vulnerabilidad.</p> <p>Cabe referir que dicha previsión se encuentra regulada por el Instituto Nacional Electoral en el artículo 283 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.</p>
<p>Artículo 14. Se determinará el desecharimiento de la denuncia cuando:</p> <ol style="list-style-type: none">No existan elementos suficientes que acrediten la existencia de las conductas denunciadas.Cuando se incumpla con el requisito de la denuncia previsto en la fracción V del artículo 35 de los presentes Lineamientos.Cuando la denuncia sea notoriamente frívola.	<p>Se establecen de manera específica los supuestos en los que se podrá desechar una denuncia, los cuales son acordes con el artículo 29 de la Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Querétaro.</p> <p>Con relación a la frivolidad, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la</p>



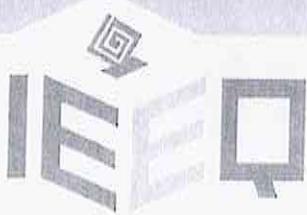
Instituto Federal de Educación y Cultura

	<p>Federación al resolver el juicio electoral en el expediente SUP-JE-1406/2023 ha señalado que ésta se configura cuando se formulan pretensiones que, de forma notoria y manifiesta, no encuentran fundamento en derecho, de conformidad con el artículo 9, numeral 3, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, es decir, cuando carezca de materia o se centre en cuestiones irrelevantes, sin fondo o sustancia. Esto acontece, cuando se trata de circunstancias fácticas que impiden la actualización del supuesto jurídico tutelado en la norma, o cuando las afirmaciones sobre hechos base de una pretensión son falsos y carentes de sustancia, objetividad y seriedad.</p> <p>IV. Desistimiento de la promovente, previo a la admisión de la denuncia.</p> <p>En los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la autoridad instructora deberá solicitar a la persona promovente que ratifique su desistimiento informándole sobre sus alcances.</p> <p>Con relación a la ratificación del desistimiento en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, se adiciona tomando como referencia lo señalado por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación al resolver el recurso de reconsideración SUP-REC-82/2021 en el que refirió que cuando se presente un escrito de desistimiento en procedimientos sancionatorios en materia de violencia política de género se deberá requerir a la víctima su ratificación. Para ello debe notificarse de la manera más eficaz y estar orientado a conocer, en primer lugar, cuál es la razón sobre el escrito; si el mismo es de su autoría y si lo manifestado en él es auténtico y deriva de la manifestación libre y espontánea, o sin coacción alguna, de su voluntad.</p> <p>Asimismo, el citado órgano jurisdiccional señaló que se deberá preguntar a la víctima si se está consciente de los efectos que puede traer un desistimiento parcial o total de sus pretensiones, y si está conforme con los mismos; esto es, que derivado de la naturaleza de la materia que se analiza, existen otros valores y principios que no son disponibles por parte de la denunciante, y que responden a un interés general y a un deber de toda</p>
--	---



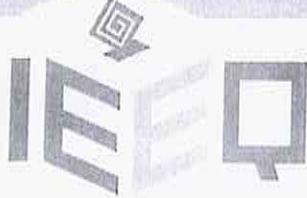
Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>Cuando la autoridad instructora determine el desechamiento de la denuncia deberá emitir un proveído fundado y motivado en el que se señalen los razonamientos que sustenten dicha determinación, el cual deberá notificarse a la promovente.</p>	<p>autoridad de prevenir, investigar, sancionar y reparar los actos de violencia política de género.</p>
<p>Artículo 15. Una vez iniciado el procedimiento laboral sancionador procederá el sobreseimiento en los supuestos siguientes:</p> <p>I. Desistimiento expreso de la promovente hasta antes del dictado de la resolución, el cual deberá ser ratificado por escrito ante la autoridad instructora o resolutora competente, quien deberá informarle sobre sus alcances.</p> <p>Dicho desistimiento será improcedente cuando estén inmersos derechos o intereses colectivos.</p> <p>II. Cuando la persona denunciada deje de ejercer la función pública en el Instituto; en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se deberá dar vista a la Contraloría General del Instituto a fin de que conforme a sus atribuciones determine lo conducente.</p> <p>III. Por fallecimiento de la persona denunciada.</p>	<p>Se establece de manera específica los supuestos en los que se deberá sobreseer un procedimiento, los cuales son acordes con el artículo 31 de la Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Querétaro.</p>
<p>Cuando la autoridad instructora determine el sobreseimiento de la denuncia deberá emitir un proveído fundado y motivado en el que se señalen los razonamientos que sustenten dicha determinación, el cual deberá notificarse a las partes.</p>	
<p>Artículo 16. Las causales de desechamiento o sobreseimiento podrán estudiarse, respectivamente en la recepción de la denuncia, durante la sustanciación del procedimiento o en el dictado de la resolución respectiva. Su consecuencia será un impedimento procesal para conocer de las cuestiones de fondo planteadas en la denuncia.</p>	<p>Se establece en términos del artículo 32 de la Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Querétaro el cual refiere sobre la consecuencia jurídica en aquellos casos en los que se actualice alguna causal de desechamiento o sobreseimiento.</p>



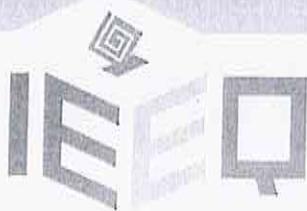
Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

<p>Artículo 17. La responsabilidad laboral se extingue con la renuncia o fallecimiento de la persona denunciada, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.</p> <p>Las conductas objeto de los presentes Lineamientos prescribirán a los seis años.</p> <p>Dicho plazo es continuo y comenzará a contarse desde que se haya cometido la conducta probablemente infractora o a partir del momento en que ésta hubiera cesado y, en su caso, se interrumpirá por el inicio del procedimiento.</p>	<p>Se agrega la figura de prescripción consistente en la extinción de la acción de la parte promovente para denunciar y la facultad de las autoridades competentes del Instituto para instruir y sancionar el procedimiento laboral sancionador, con el fin de dotar de certeza y seguridad jurídica a la tramitación de los procedimientos objeto de los presentes lineamientos.</p>
<p>Artículo 18. La facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento.</p>	<p>Se agrega la figura de caducidad que consiste en la extinción del procedimiento laboral sancionador por inactividad de las partes, así como para instruir y sancionar; lo anterior a fin de dotar de certeza y seguridad jurídica a los presentes Lineamientos.</p>
<p>Título Segundo</p> <p>Conductas infractoras</p>	<p>Este segundo título se señala a fin de establecer de manera específica las conductas infractoras que puede cometer el personal objeto de estos Lineamientos, que tienen como consecuencia el inicio del procedimiento laboral sancionador, y en su caso, la imposición de sanciones.</p>
<p>Capítulo Primero</p> <p>Incumplimiento u omisión de obligaciones</p>	<p>Se establecen los supuestos en los que una conducta es considerada infractora y, en consecuencia, sancionable por el incumplimiento a las funciones previstas en las cédulas de identificación del puesto del personal de la rama administrativa o en su caso, en el contrato laboral, tratándose de personal de carácter eventual, dichos incumplimientos consisten de negligencia o descuidos en el desempeño de sus funciones; utilizar de manera indebida los recursos públicos; vulnerar los principios rectores de la función electoral; dejar de desempeñar injustificadamente las funciones que tenga a su cargo; incurrir en actos u omisiones constitutivos de violencia política contra las mujeres en razón de género, en términos de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; realizar actos de discriminación, acciones u omisiones que generen cualquier tipo de violencia, acoso sexual y/o laboral, amagos, malos tratos o expresar críticas ofensivas o injuriosas</p>
<p>Artículo 19. Son consideradas conductas infractoras, el incumplimiento u omisión de las obligaciones del personal previstas en la Ley Electoral, el Código de Conducta y Ética del Instituto, el Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa del Instituto, los reglamentos, acuerdos, contratos laborales, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones aplicables.</p>	



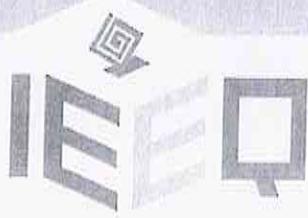
Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

	contra sus compañeras y compañeros o cualquier persona, dentro o fuera de las horas de servicio, entre otros supuestos.
Capítulo Segundo Hostigamiento laboral	Se señala a fin de establecer de manera clara su concepto y las conductas a través de las cuales se actualiza el hostigamiento laboral.
Artículo 20. Consiste en actos o comportamientos ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del personal; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona victimizada o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe y tienen por finalidad afectar injustificadamente las condiciones laborales; presionar con cargas de trabajo inusuales, excesivas y sin justificación razonable y objetiva; ignorar a la persona o no dirigirle la palabra; no asignar ningún tipo de trabajo; asignar constantemente actividades absurdas, ofensivas, sin utilidad o imposibles de cumplir orientadas a que el personal renuncie a su empleo, cargo o comisión.	Se prevé tomando como referencia lo previsto en el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción XIV) de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Nacional Electoral.
Capítulo Tercero Hostigamiento sexual	Las conductas a través de las cuales se comete el hostigamiento laboral se señalan tomando como referencia lo señalado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el documento denominado <i>Acoso laboral, Mobbing</i> .
Artículo 21. Consiste en actos o comportamientos de índole sexual que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de	Se prevé a fin de establecer de manera clara su concepto y las conductas a través de las cuales se actualiza el hostigamiento sexual.
	Se prevé en términos del artículo 13, párrafo primero de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como tomando como



Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

<p>las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho.</p> <p>Dichos actos o comportamientos se enmarcan en una relación de subordinación y poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.</p>	<p>referencia lo previsto en el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción XIII) de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Nacional Electoral, así como lo señalado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el documento denominado "Hostigamiento sexual y acoso sexual".</p> <p>De igual manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis 1a. CLXXXIII/2017 (10a.) de rubro HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, señaló que el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlos como objetos.</p>
<p>Capítulo Cuarto</p> <p>Acoso laboral</p>	<p>Se incorpora a fin de establecer de manera clara su concepto y las conductas a través de las cuales se actualiza el acoso laboral.</p>
<p>Artículo 22. Consiste en actos o comportamientos ejecutados de manera reiterada en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra el autoestima, la salud, la integridad, la libertad o la seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona victimizada o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.</p>	<p>Se señala tomando como referencia lo previsto en el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción II) de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Nacional Electoral.</p>



Instituto Electoral de
Estado de Coahuila

Dichos actos o comportamientos no se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe. El acoso laboral se presenta en tres niveles: I. Horizontal: Cuando los actos o comportamientos se realizan entre compañeras y compañeros. II. Vertical descendente: Sucede cuando los actos o comportamientos se realizan por cualquier persona que tiene jerarquía o superioridad respecto de la persona victimizada. III. Vertical ascendente: Se refiere a los actos o comportamientos que se realizan entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona superior jerárquica victimizada.	Se señalan los tres niveles en que se presenta el acoso laboral en términos de la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de rubro: <i>ACOSO LABORAL (MOBBING), SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA</i> , así como lo señalado por el Instituto Nacional Electoral en el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
Capítulo Quinto Acoso sexual	Se prevé a fin de establecer de manera clara su concepto y las conductas a través de las cuales se actualiza el acoso sexual.
Artículo 23. Consiste en actos o comportamientos de índole sexual en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.	Se incorpora de conformidad con los artículos 3 Bis, inciso b) de la Ley Federal del Trabajo y 13, párrafo segundo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y tomando como referencia el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción I de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Nacional Electoral.
Título Tercero Atención de primer contacto en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	Se prevé a fin de establecer el procedimiento que debe seguir el personal de primer contacto en la atención que se brinde a quien sufra conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

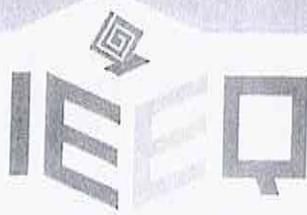
<p>Artículo 24. El personal de primer contacto, una vez que tenga conocimiento de la presentación de una denuncia, deberá citar a la promovente a una reunión a fin de proporcionarle de forma clara y detallada la información y orientación necesaria vinculada con el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, su procedimiento al interior del Instituto, las instancias públicas ante las cuales puede acudir para denunciar, contactos de ayuda y apoyo, las medidas de protección que, en su caso, pueden otorgar las autoridades competentes conforme a sus facultades, sus alcances, objetivos, importancia y urgencia para garantizar su seguridad, los derechos que en su favor establece la Ley General de Víctimas y la normatividad aplicable.</p> <p>Dicha atención se deberá brindar en un espacio seguro, privado y libre de interrupciones a fin de garantizar la confidencialidad.</p> <p>De considerarlo necesario, el personal de primer contacto podrá determinar que la atención se brinde a través de videoconferencia, previo consentimiento de la promovente.</p>	<p>Este artículo establece los parámetros que debe seguir el personal encargado de brindar la atención de primer contacto.</p> <p>De igual manera, se prevén las modalidades mediante las cuales dicho personal podrá brindar la atención, considerando la gravedad de los actos cometidos, así como cuando se requiera una atención urgente que ponga en riesgo su seguridad e integridad.</p>
<p>Artículo 25. El personal de primer contacto está obligado a brindar atención al personal que tenga interés de recibir orientación vinculada con el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, aún y cuando no medie la presentación de una denuncia.</p> <p>En caso de que el personal tenga la intención de presentar una denuncia se le deberá proporcionar la información necesaria para su interposición conforme al anexo 1.</p>	<p>Se prevé a fin de que el personal de primer contacto brinde atención al personal vinculada con el objeto de los Lineamientos.</p> <p>Dicha atención le permitirá al personal contar con las herramientas necesarias para identificar si es víctima de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, y en su caso, presentar la denuncia correspondiente.</p>
<p>Artículo 26. Para brindar la atención de primer contacto se deberán llevar a cabo las acciones que, de manera enunciativa, mas no limitativa se señalan a continuación:</p> <p>a) Preguntar a la persona cómo desea ser nombrada y dirigirse en todo momento a ella de esa manera.</p>	<p>Se establece el procedimiento que debe seguir el personal de primer contacto a fin de evitar la revictimización.</p>



Instituto Electoral de
Estado de Coahuila

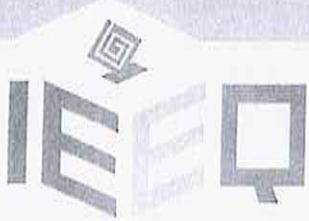
- | | |
|---|---|
| <p>b) Escuchar con atención e interés a la promovente.</p> <p>c) En caso de que se encuentre acompañada, preguntar si desea narrar los hechos frente a la persona o de lo contrario solicitar que únicamente se encuentre presente la promovente.</p> <p>d) Identificar si se trata de una persona con discapacidad y el tipo de discapacidad, para realizar los ajustes razonables y medidas de accesibilidad que le garanticen la atención en igualdad de condiciones.</p> <p>e) Si se trata de una persona indígena o afromexicana se debe brindar la 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.</p> <p>f) Cuando se trate de una persona trans, respetar su identidad y dirigirse a ella como manifiesta que desea ser nombrada.</p> <p>g) En todos los casos se deberán observar las necesidades específicas requeridas por la persona promovente, derivadas de 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, así como realizar las gestiones necesarias para salvaguardar su integridad física y emocional, por lo que, el personal que brinde la atención de primer contacto deberá jerarquizar las necesidades de atención y, en función de ello realizar las canalizaciones interinstitucionales que se requieran.</p> | 

 |
|---|---|

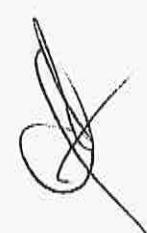


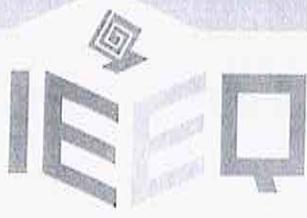
Instituto Estatal de
Estado de Coahuila

<p>h) En todo momento el personal de primer contacto estará obligado a evitar la revictimización.</p> <p>Concluida la atención, el personal de primer contacto en los casos de hostigamiento y acoso laboral, le informará a la promovente sobre la posibilidad de llevar a cabo el procedimiento de conciliación, explicándole de manera clara y detallada sus alcances.</p> <p>En caso de que la promovente acepte iniciar con dicho procedimiento, el personal de primer contacto deberá hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora a fin de que se lleve a cabo el procedimiento de conciliación previsto en los presentes Lineamientos.</p>	
<p>Artículo 27. En todos los casos el personal de primer contacto que brinde la atención deberá elaborar un acta circunstanciada de la diligencia, la cual contendrá los elementos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Nombre completo de la promovente y de la persona denunciada.b) En su caso, edad de la promovente y de la persona denunciada.c) Elementos de interseccionalidad.d) Cercanía de la promovente con la persona denunciada.e) Intencionalidad, consecuencias y temporalidad de las conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.f) En su caso, señalar los antecedentes de violencia de la persona denunciada, consumo de drogas o alcohol, posición de privilegio o ventaja frente a la promovente, entre otros.	<p>Este artículo establece los elementos que deberá recabar quien brinde la atención de primer contacto, con el fin de garantizar la objetividad y certeza en la atención de primer contacto.</p> <p><i>(Handwritten signature)</i></p>



Instituto Electoral del
Estado de Coahuila

<p>g) En su caso, si la promovente está de acuerdo en conciliar con la persona denunciada en los casos de hostigamiento y acoso laboral.</p> <p>h) Cualquier otro que identifique el personal de primer contacto y que a su consideración sea necesario para el trámite del procedimiento laboral sancionador, la emisión de la resolución o el otorgamiento de medidas cautelares, o la solicitud de medidas de protección a la autoridad que conforme a sus facultades sea competente de proporcionarlas.</p> <p>i) Firma del personal que llevó a cabo el desahogo de la atención de primer contacto.</p> <p>El acta circunstanciada se deberá remitir a la autoridad instructora, dentro de los dos días hábiles siguientes a que concluya la atención de primer contacto, la cual obrará en el expediente correspondiente.</p>	<p>Por otra parte, se prevé el destino que debe darse a las actas que se emitan, ya sea para su incorporación en el expediente de trámite o en el expediente que conserve la Unidad de Género e Inclusión, según corresponda.</p> <p>Lo anterior, de conformidad con los artículos 7, párrafo primero y 10 de los Lineamientos de gestión documental del Instituto, que establece que los documentos de archivo pueden ser las actas que emitan los órganos, entre otros supuestos, mismas que deben permanecer dentro del archivo de las unidades administrativas hasta en tanto les sean útiles para efectos de consulta y referencia, una vez concluida su utilidad podrán ser eliminadas conforme al procedimiento señalado los citados Lineamientos.</p>   
<p>Artículo 28. Cuando se advierta que los hechos denunciados no son competencia del Instituto, el personal de primer contacto le deberá brindar la orientación necesaria a la promovente en términos de los presentes Lineamientos y lo hará del conocimiento de la autoridad instructora, quien podrá realizar la canalización correspondiente.</p> <p>Cuando la promovente no otorgue su consentimiento para realizar la canalización respectiva, se deberá dejar constancia de ello.</p>	<p>El presente artículo establece la ruta que debe seguirse para la canalización, la cual prevé la obligación de la autoridad instructora de canalizar a quien promueve con las autoridades competentes cuando los actos no se hubieran desarrollado al interior del Instituto o cuando la persona denunciada no labore en la institución.</p>



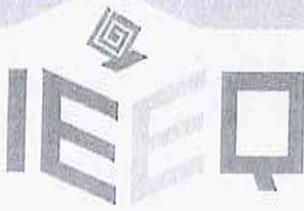
Instituto Electoral de
Estado de Coahuila

<p>Artículo 29. Una vez concluida la atención, el personal de primer contacto deberá evaluar la necesidad de la emisión de medidas cautelares a favor de la promovente y en caso de que considere su otorgamiento, deberá informarlo a la autoridad instructora a fin de que conforme a su competencia determine lo conducente, en términos de los presentes Lineamientos.</p>	<p>Se señala a fin de que en los casos en los que el personal de primer contacto en el desahogo de la atención que brinden a las personas que sufren de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral identifique que éstas se encuentran en riesgo informe a la Coordinación de Instrucción Procesal sobre la necesidad del otorgamiento de medidas cautelares.</p>
<p>Título Cuarto</p> <p>De las medidas de protección y cautelares en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral</p>	<p>El cuarto título se establece con el fin de precisar el procedimiento que deberá seguir la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, a través de la Coordinación de Instrucción Procesal, para la solicitud de medidas de protección en aquellos casos en los que se requiera o se soliciten; además, se señalan las medidas cautelares que podrá emitir la citada autoridad instructora.</p>
<p>Capítulo Primero</p> <p>Medidas de protección</p>	<p>Se incorpora un capítulo en el que se señala de manera específica el procedimiento a seguir para el otorgamiento de medidas de protección.</p>
<p>Artículo 30. La autoridad instructora, a través de la Secretaría Ejecutiva, podrá solicitar a las autoridades pertinentes que conforme a sus facultades y competencias otorguen medidas de protección a favor de la promovente.</p> <p>A la solicitud se le deberá anexar copia del escrito de denuncia, de sus anexos, así como del acta circunstanciada levantada por el personal de primer contacto.</p> <p>En todos los casos se deberá requerir a la promovente su consentimiento y/o autorización para la solicitud de las medidas de protección.</p>	<p>Dicha disposición se establece a fin de homologar con el Protocolo del Instituto para la atención a víctimas de violencia política contra las mujeres en razón de género el procedimiento para la solicitud de las medidas de protección.</p>
<p>Artículo 31. Si derivado de la sustanciación de la denuncia, la autoridad instructora advierte que se actualizan nuevas conductas constitutivas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral, deberá informarlo a través de la Secretaría Ejecutiva a la autoridad correspondiente que conforme a sus facultades y competencias haya otorgado alguna medida de protección, a fin de que ésta las modifique o amplie, siempre que se cuente con el</p>	<p>El presente artículo garantiza la seguridad y reduce los riesgos existentes de quien sufre conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral cuando se actualicen las mismas o éstas se agraven.</p>



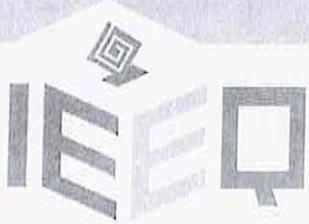
Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

consentimiento y/o la autorización de la promovente.	
Capítulo Segundo Medidas cautelares	Se señala un capítulo en el que se establece de manera específica el procedimiento a seguir para el otorgamiento de medidas cautelares.
Artículo 32. La autoridad instructora podrá emitir medidas cautelares a fin de evitar que se sigan cometiendo conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en perjuicio de la promovente, para lo cual, de manera enunciativa, mas no limitativa se señalan las siguientes: I. Reubicación temporal de la promovente o de la persona denunciada, a elección de la primera. II. Determinación para que la promovente o la persona denunciada realice trabajo a distancia, a elección de la primera. Son principios observables para la implementación de las medidas cautelares el de protección; necesidad y proporcionalidad; confidencialidad; oportunidad y eficacia; integralidad y pro persona, en términos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	Se señala a fin de establecer la competencia de la autoridad instructora para la emisión de medidas cautelares, las cuales siempre se aplicarán a elección de la promovente. De igual manera, se establece el procedimiento para su otorgamiento. Las medidas cautelares se señalan tomando en consideración las medidas establecidas por el Instituto Nacional Electoral en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
En todo momento se deberá respetar la presunción de inocencia.	Se prevén los principios que deberá observar la autoridad instructora para la emisión de las medidas cautelares, en términos del artículo 30 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como lo señalado por el Instituto Nacional Electoral en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
Estas medidas no constituyen una sanción ni eximen de la responsabilidad que resulte. Una vez emitidas las medidas cautelares, la autoridad instructora deberá notificarlo a las partes, a la persona superior jerárquica, así como a la Unidad de Recursos Humanos y Financieros del	Se señala en términos de la jurisprudencia 1a./J. 24/2014 (10a.) de rubro PRESUNCIÓN DE INOCENCIA COMO REGLA DE TRATO PROCESAL en la que la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló que la presunción de inocencia comporta el derecho de toda persona a ser tratado como inocente en tanto no se declare su culpabilidad.



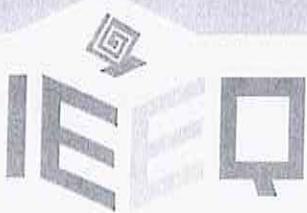
Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>Instituto, ésta última será quien brinde los trámites pertinentes para la ejecución de dichas medidas, según sea el caso.</p> <p>Cuando se haya determinado la adopción de medidas cautelares, y una vez que el expediente sea remitido por la autoridad instructora a la autoridad resolutora, ésta última deberá determinar su vigencia, dicha determinación se deberá notificar a las partes.</p>	
<p>Título Quinto Procedimiento Laboral Sancionador</p>	<p>El quinto título tiene la finalidad de establecer las reglas que debe seguir la autoridad instructora y resolutora en el procedimiento laboral sancionador, el cual tiene por objeto determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acreden prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la normatividad aplicable, en términos de la sentencia SM-JE-1/2025 emitida por la Sala Regional Monterrey del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la federación.</p>
<p>Capítulo Primero Disposiciones Generales</p>	<p>Este capítulo se prevé con la finalidad de señalar las disposiciones generales del procedimiento laboral sancionador.</p>
<p>Artículo 33. Son partes en el procedimiento laboral sancionador:</p> <p>I. La persona promovente. II. La persona denunciada.</p>	<p>Con el fin de garantizar el debido proceso se establecen las partes que intervienen en el procedimiento laboral sancionador.</p>
<p>Artículo 34. El procedimiento laboral sancionador iniciará a instancia de parte cuando medie la presentación de una denuncia.</p>	<p>Se señala el supuesto a través del cual inicia el procedimiento laboral sancionador.</p>
<p>Artículo 35. El escrito de denuncia debe cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>I. Nombre completo de quien denuncia, domicilio para oír y recibir notificaciones en la zona metropolitana del Estado, señalando calle, número y colonia, además del cargo o puesto que ocupa y el área de adscripción.</p>	<p>Este artículo tiene el objeto de señalar de manera específica los requisitos que debe contener la denuncia, así como el procedimiento a seguir en caso de que se incumpla con alguno y los plazos para subsanar la omisión o inconsistencia.</p> <p>El señalamiento de domicilio debe ser en los municipios de Querétaro, Corregidora, El Marqués y</p>



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

II. Nombre completo, cargo o puesto y adscripción de la persona denunciada.	Huimilpan, en términos del artículo 55, párrafo primero de la Ley Electoral del Estado de Querétaro.
III. Descripción de los hechos en que se funda la denuncia y, en su caso, de los preceptos constitucionales o legales violados.	Además, para el resto de los requisitos se considera como criterio orientador el artículo 468, párrafo segundo, inciso e) del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, el cual prevé los elementos mínimos que deben observarse por los organismos públicos locales electorales en la sustanciación del procedimiento laboral sancionador.
IV. Pruebas relacionadas con los hechos referidos.	
V. Firma autógrafa.	
<p>Para tal efecto, se podrá utilizar el anexo 1 para la presentación de la denuncia o un escrito libre que contenga los mismos elementos.</p> <p>Una vez presentada la denuncia, la autoridad instructora, dentro de los tres días hábiles siguientes, analizará el cumplimiento de los requisitos de la denuncia y cuando se incumpla con los requisitos señalados en las fracciones I, II y III del presente artículo realizará la prevención correspondiente para que dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes sea subsanada la omisión o inconsistencia, bajo el apercibimiento de que, en caso de no dar cumplimiento a la misma, la denuncia se tendrá por no presentada.</p> <p>Admitida la denuncia, la autoridad instructora deberá solicitar a la promovente su consentimiento para el manejo de datos personales sensibles, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.</p> <p>No serán admitidas las denuncias que sean notoriamente frívolas, entendiéndose como tales:</p> <p>a) Cuando se formulen pretensiones que no se puedan alcanzar jurídicamente, por ser notorio y evidente que no se encuentran al amparo del derecho.</p>	



Instituto Electoral de
Coahuila de Zaragoza

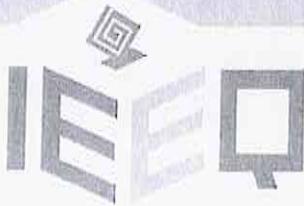
<p>b) Aquellas que refieran hechos que resulten falsos o inexistentes de la sola lectura cuidadosa del escrito.</p> <p>El procedimiento laboral sancionador se apegará invariablemente a los principios constitucionales que rigen la materia y al debido proceso legal.</p> <p>La autoridad instructora y resolutora en todos los casos en los que las partes o una de las partes sea mujer deberá juzgar con perspectiva de género.</p>	<p>cuestiones irrelevantes, sin fondo o sustancia. Esto acontece, cuando se trata de circunstancias fácticas que impiden la actualización del supuesto jurídico tutelado en la norma, o cuando las afirmaciones sobre hechos base de una pretensión son falsos y carentes de sustancia, objetividad y seriedad.</p>
<p>Artículo 36. Cuando la denuncia se presente de forma oral ante la autoridad instructora o mediante la cuenta de correo electrónico oficialiadeportes@ieeq.mx, se deberá levantar un acta circunstanciada, la cual deberá anexarse al expediente de trámite, asentando los elementos mínimos previstos en el artículo 33 de los presentes Lineamientos.</p> <p>Realizado lo anterior, deberá notificarla a la promovente a fin de que ésta ratifique su denuncia dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a que surta efectos la notificación correspondiente, bajo el apercibimiento de que, en caso de no hacerlo, la denuncia se tendrá por no presentada.</p> <p>Cuando la promovente ratifique su denuncia deberá remitir a la autoridad instructora dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes las pruebas relacionadas con los hechos referidos en el acta circunstanciada, a fin de que dicha autoridad cuente con los elementos necesarios para el trámite y la sustanciación del procedimiento laboral sancionador.</p>	<p>Este artículo establece el procedimiento en caso de que se presenten las denuncias de manera oral o por correo electrónico, las cuales deberán presentarse ante la autoridad competente y a través de las vías señaladas, con el fin de contar con certeza y seguridad jurídica respecto de los medios para la interposición de las denuncias.</p> <p>Asimismo, se establece la obligación de la autoridad instructora para levantar un acta circunstanciada que reúna los requisitos que debe contener la denuncia a fin de evitar la revictimización.</p>
<p>Artículo 37. En caso de ser necesario, la autoridad instructora citará a la promovente a una comparecencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se reciba la denuncia para aclarar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrollaron los hechos denunciados, evitando en todo momento la revictimización.</p>	<p>Este artículo prevé un momento procesal con la finalidad de que la autoridad instructora cuente con mayores elementos para llevar a cabo la investigación de las conductas que constituyen hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, para el esclarecimiento de los hechos denunciados.</p>

<p>En la comparecencia la promovente podrá presentar los elementos probatorios que considere necesarios con relación a sus manifestaciones.</p> <p>En el desahogo de la comparecencia podrá estar presente el personal de primer contacto con el objeto de que brinde apoyo especializado en materia de perspectiva de género, cuando lo solicite la autoridad instructora.</p>	
<p>Artículo 38. Cuando la denuncia sea presentada ante un área distinta, ésta deberá remitirla dentro de las veinticuatro horas siguientes a la autoridad instructora junto con los anexos que, en su caso se hubieran agregado.</p>	<p>Este artículo establece de manera expresa la obligación de los órganos que conforman el Instituto para remitir de manera inmediata a la autoridad instructora las denuncias que, en su caso, se presenten en sus áreas, con el fin de que dichos órganos conozcan el procedimiento a seguir en caso de recibir denuncias objeto de los presentes Lineamientos.</p>
<p>Artículo 39. Si con motivo de la sustanciación del procedimiento laboral sancionador, la autoridad instructora estima que existen elementos suficientes para presumir conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro, lo hará del conocimiento de la Contraloría General del Instituto, para los efectos legales a que haya lugar, remitiendo copia certificada del expediente de trámite.</p>	<p>Este artículo se establece en términos del artículo 72, párrafo sexto, fracción XVII de la Ley Electoral del Estado de Querétaro, el cual refiere que la Contraloría General tiene competencia para fincar las responsabilidades e imponer las sanciones en términos de las leyes aplicables.</p>
<p>Capítulo Segundo De las pruebas</p>	<p>De igual manera, de conformidad con el punto quinto de los Lineamientos para la atención de quejas, denuncias, investigaciones de oficio, procedimiento y recurso de revocación en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos del Instituto, el cual refiere que las y los servidores públicos del Instituto están obligados a denunciar por escrito los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegaren a advertir o tener conocimiento y que puedan constituir responsabilidad administrativa, en los términos de la Ley Electoral del Estado de Querétaro y demás leyes, reglamentos y normatividad aplicables.</p>



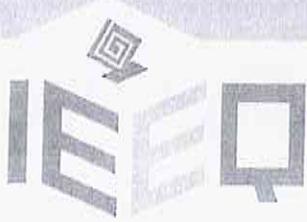
Instituto Electoral del
Estado de Quintana Roo

	sancionador, para acreditar la realización de las conductas sancionables por estos Lineamientos.
Artículo 40. Podrán ser ofrecidas y, en su caso, admitidas en el procedimiento laboral sancionador, las pruebas siguientes:	Las pruebas que se establecen toman como criterio orientador lo previsto por el Instituto Nacional Electoral en los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, en el cual se señala de manera específica las pruebas que podrán ofrecerse por las partes en el procedimiento laboral sancionador.
I. Documentales públicas: Se refiere a los documentos emitidos por los órganos o funcionariado electoral en el ejercicio de sus atribuciones y dentro del ámbito de su competencia; así como por las autoridades federales, estatales y municipales, acorde a sus atribuciones y, por quienes están investidas de fe pública de acuerdo con la ley.	Es importante considerar varios tipos de medios probatorios que pueden ofrecerse por las partes, toda vez que la resolutora debe formarse convicción sobre los hechos controvertidos para dictar una resolución e imponer una sanción, garantizando el debido proceso.
II. Documentales privadas: Se refiere a todos los demás documentos o actas que aporten las partes, siempre que resulten pertinentes y relacionadas con sus pretensiones.	Con relación a las pruebas, la Sala Regional Guadalajara del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación al resolver el procedimiento para la protección de los derechos político-electORALES de la ciudadanía en el expediente SG-JDC-689/2024 y acumulados en la que señaló que si la autoridad se encuentra frente a un caso en el que se denuncia por violencia política contra las mujeres en razón de género derivada de expresiones verbales y que por ende su comprobación debe tener como base principal el dicho de la víctima leído en el contexto del resto de los hechos, la prueba testimonial puede ser otro medio idóneo para que adminiculado con el testimonio de la víctima pueda llegar a probar la hipótesis de la acusación.
III. Técnicas: Se refiere a aquellas que derivan de los descubrimientos de la ciencia, susceptibles de ser desahogadas sin necesidad de personas peritas y que constituyan un elemento para esclarecer los hechos de que se trate. La persona oferente deberá señalar concretamente lo que pretende acreditar, identificando a las personas, los lugares y las circunstancias de modo y tiempo que reproduce la prueba.	 
IV. Confesional: Este tipo de prueba se divide en:	a) Expresa: Se refiere a aquella que se realiza de manera clara y distintamente al formular o contestar el inicio del procedimiento, absolviendo posiciones, o en cualquier otro acto relacionado con el procedimiento. b) Táctita: Se refiere a aquella que se presume en los casos señalados por la normativa aplicable.



Instituto Electoral de
el Estado de Querétaro

<p>De ofrecerse la prueba confesional a cargo de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o titular de una Dirección Ejecutiva o unidad técnica, sólo será admitida si se trata de hechos propios controvertidos que no hayan sido reconocidos por el Instituto y relacionados con la materia del procedimiento. Su desahogo se hará vía oficio y para ello la parte oferente de la prueba deberá presentar el pliego de posiciones correspondiente. Una vez calificadas de legales las posiciones por la autoridad, se remitirá el pliego a quien deberá absolverlas, para que en un término de cinco días hábiles conteste por escrito.</p> <p>V. Testimonial: La parte que ofrezca la prueba deberá cumplir con los requisitos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Nombre completo (nombre(s) y apellidos) de quienes rendirán testimonio.b) En su caso, el cargo o puesto que ocupan dentro del Instituto.c) Para el examen de las y los testigos, no se presentarán interrogatorios escritos. Las preguntas y las reprenguntas serán formuladas verbal y directamente a la o el testigo.d) Cuando la o el testigo sea una consejería electoral del Consejo General, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o titular de una Dirección Ejecutiva o unidad técnica del Instituto, quien ofrezca la prueba deberá presentar sus interrogatorios por escrito, con las copias respectivas para las demás partes, las cuales serán puestas a su disposición en el mismo proveído en que se determine recibir la prueba, para que, dentro de tres días hábiles siguientes, presenten, en pliego cerrado, si quisieren, su interrogatorio de reprenguntas, a fin de	<p>Lo anterior, podrá brinda oportunidad a la autoridad instructora de ordenar diligencias para corroborar la realización de las conductas posiblemente infractoras.</p> <p>Ello, debido a que las personas denunciadas gozan del derecho de la presunción de inocencia y el sólo dicho de la víctima podría ser insuficiente para derrotar dicha presunción en la etapa valorativa.</p> <p>Finalmente, se señala que la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos emitirá un prontuario o guía en el que se señale de manera sencilla y clara el procedimiento para el desahogo de las pruebas.</p> 
---	---



Instituto Electoral de
Querétaro

que la autoridad pueda hacer su debida calificación.

En el proveído en el que se señale fecha para el desahogo de esta prueba, la autoridad instructora deberá prevenir a la oferente, con el objeto de presentar directamente a sus testigos en el lugar, día y hora que se indique para tal efecto, bajo el apercibimiento que, de no comparecer ese día sin causa justificada, se declarará desierta ante su falta de interés. Asimismo, si así lo solicita la parte oferente, las y los testigos podrán ser citados a declarar por conducto de la autoridad instructora.

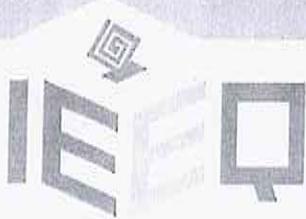
VI. Pericial: Versa sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, la cual deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo y especificando lo que pretende acreditar con la misma.

Tiene como objetivo estudiar a fondo y examinar un hecho concreto, un comportamiento e incluso un simple objeto para poder establecer no sólo las causas de este sino también sus consecuencias y cómo se produjo.

Cuando existan más de dos personas involucradas en el procedimiento, nombrarán una persona perita las que sostengan similares pretensiones y otra las que las contradigan.

Si quienes deben nombrar a la perita no se pusieran de acuerdo, la autoridad instructora designará a una de entre las que propongan las interesadas.

VII. Inspección: Puede practicarse, a petición de parte o por orden de la autoridad instructora con oportuna citación, cuando pueda servir para aclarar o fijar hechos relativos a la materia que se analiza y que no requieran conocimientos técnicos especiales. La parte



Instituto Electoral de
Estado de Coahuila

que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de esta; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará, y los objetos y documentos que deben ser examinados.

Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.

VIII. Indicio e instrumental de actuaciones:

Los indicios son la consecuencia que la Ley o la autoridad instructora deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La Instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado por motivo del procedimiento laboral sancionador o recurso de inconformidad.

La prueba confesional y la testimonial también podrán ser ofrecidas y admitidas cuando versen sobre declaraciones que consten en acta levantada ante fedatario público que las haya recibido directamente de las personas declarantes, y siempre que estos últimos queden debidamente identificadas y asienten la razón de su dicho.

Artículo 41. Las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia.

Las documentales emitidas por las autoridades en ejercicio de sus funciones tendrán valor probatorio pleno, por lo que respecta a su autenticidad o a la veracidad de los hechos a los que se refieran, salvo prueba en contrario.

Las documentales privadas, las testimoniales, las técnicas, las inspecciones, los indicios, las periciales y demás medios de prueba lícitos, que se ofrezcan por las partes, sólo harán prueba plena a juicio de la autoridad resolutora cuando generen convicción sobre los hechos al concatenarse con los demás elementos que obren en el expediente,

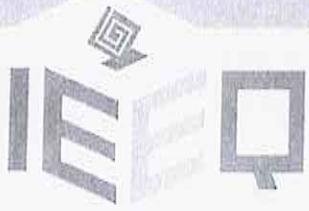
Este artículo prevé las bases para la valoración de las pruebas que brindarán certeza a las partes y a la autoridad resolutora en la emisión de las resoluciones.

Lo anterior, tomando como criterio orientador lo previsto en el artículo 329 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.



Instituto Electoral de
Querétaro

las afirmaciones de las partes la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guarden entre sí.	
<p>Artículo 42. No se admitirán pruebas que no se hayan ofrecido en los momentos previstos en estos Lineamientos, las contrarias a derecho, ociosas, inútiles, ineficaces, imposibles o las que versen sobre hechos notorios o reconocidos por las partes, salvo que fueran supervenientes, hasta antes de que se dicte el proveído de cierre de instrucción.</p> <p>Se entiende como prueba superviniente aquella que, teniendo relación directa con la materia del procedimiento, se haya producido con posterioridad al vencimiento del plazo para ofrecer pruebas, o que se hayan producido antes, siempre que fueren del conocimiento de las partes con posterioridad al plazo en que se debieron aportar u ofrecer por existir obstáculos que no estaban a su alcance superar.</p> <p>En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, la parte oferente deberá justificar la causa de la supervenencia a fin de que la autoridad instructora esté en posibilidad de determinar su procedencia, de lo contrario, no serán admitidas.</p> <p>De toda prueba superviniente se dará vista a las partes para que en el término de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga.</p> <p>Cerrada la instrucción, no se admitirá prueba alguna.</p>	Este artículo señala las bases que deben observarse dentro del procedimiento laboral sancionador para la admisión de las pruebas, en términos del artículo 42 de la Ley de Medios de Impugnación en materia electoral, así como tomando como criterio orientador lo previsto por el Instituto Nacional Electoral en los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad con relación a las pruebas.
<p>Artículo 43. La autoridad instructora deberá realizar las diligencias necesarias para el desahogo de las pruebas que conforme a derecho proceda y que así lo requieran.</p> <p>En todos los casos, la autoridad podrá hacer uso de herramientas tecnológicas o medios remotos de comunicación electrónica y deberá resolver cualquier incidencia o escritos presentados por las partes en contra de las actuaciones practicadas o diligencias realizadas durante la instrucción y antes</p>	Se incorpora este artículo a fin de prever el procedimiento que debe seguir la autoridad instructora en el desahogo de las pruebas y su atribución para ordenar las diligencias que requiera para la instrucción procedimiento y contar con los elementos necesarios que permitan a la autoridad resolutora emitir su determinación, tomando como criterio orientador lo previsto en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

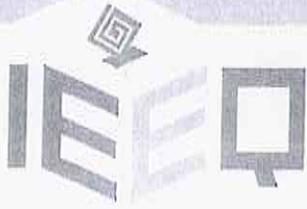
de que se determine el cierre de instrucción a efecto de dejar el expediente en estado de resolución.

Las pruebas documentales se tendrán desahogadas atendiendo a su propia naturaleza.

Tratándose de las pruebas técnicas, su desahogo correrá a cargo de la parte que la ofrece, para ello, deberá proporcionar a la autoridad los medios necesarios para su desahogo, de lo contrario, se tendrá por desierta. Si la reproducción puede realizarse en cualquier aparato tecnológico disponible que tenga a su alcance la autoridad instructora o el personal designado para ello, procederá a su desahogo.

En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

- a) La o el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, por lo que, en caso, de no comparecer de manera justificada, la autoridad la podrá declarar desierta.
- b) La autoridad instructora procederá a recibir los testimonios, que serán examinados por separado, en el orden que fueran ofrecidos.
- c) Despues de tomar la protesta de conducirse con verdad, se harán constar sus generales y se procederá a tomar su declaración.
- d) Se recibirá la declaración de hasta tres testigos por cada hecho que se pretenda probar. Las partes presentarán sus preguntas por escrito, hasta diez preguntas por testigo, la autoridad admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o que lleven implícita la contestación.
- e) Cuando la autoridad lo estime pertinente, examinará directamente a la o el testigo.

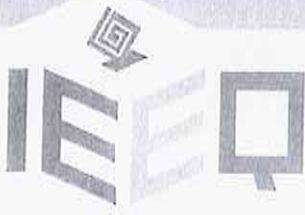


Instituto Electoral de
Ciudad de México

- f) Las preguntas y las respuestas se harán constar en la diligencia, escribiéndose textualmente unas y otras.
- g) Los y los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la autoridad instructora deberá solicitarla, respecto a las respuestas que no la lleven en sí.
- h) Las manifestaciones de las partes, objeciones o tachas a los o los testigos se formularán al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la autoridad.
- i) El acta elaborada al efecto, previa lectura, deberá ser suscrita por la o el testigo y por quienes intervengan en el desahogo de dicha prueba.
- j) Cuando alguna de las partes que intervenga en esta diligencia se niegue a firmar el acta respectiva, se dejará constancia de esta circunstancia, para los efectos de la valoración de la prueba.

En el desahogo de la prueba pericial se observará lo siguiente:

- a) El día de la audiencia se presentarán las personas peritas designadas por las partes y, en su caso, la designada por la autoridad instructora.
- b) La o el perito protestará desempeñar su cargo de conformidad con la Ley e inmediatamente rendirá su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendirlo.
- c) Las partes podrán hacer a la o el perito las preguntas que juzguen convenientes.
- d) La autoridad instructora podrá pedir a la o el perito, todas las aclaraciones que estime



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

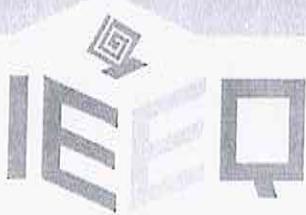
conducentes y, de ser el caso, exigirles la práctica de nuevas diligencias.

- e) En caso de desacuerdo de las partes en el dictamen que presente la o el perito, se podrá proponer la opinión de una tercera, quien no está obligada a adoptar alguna de las opiniones existentes. Para ello, la autoridad concederá un plazo de tres días hábiles común a las partes, para adicionar el cuestionario con lo que les interesa.
- f) La o el perito se sujetará en su dictamen y a las bases que, en su caso, fije la normatividad aplicable.
- g) Los honorarios de cada persona perito serán pagados por la parte que lo nombró, o que, en su caso, hubiere nombrado la autoridad instructora; los honorarios de la tercera, los efectuarán ambas partes.

De estimarlo conveniente para el esclarecimiento de los hechos, la autoridad instructora podrá designar a la o el perito que corresponda para el desahogo de una diligencia, de los padrones de peritos del Poder Judicial de la Federación, así como del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Querétaro; de la institución pública local o federal que coadyuve con el Instituto o que a juicio de la autoridad pueda auxiliar a éste para su desahogo.

Admitida la prueba de inspección, la autoridad instructora señalará día, hora y lugar para su desahogo, observando las reglas siguientes:

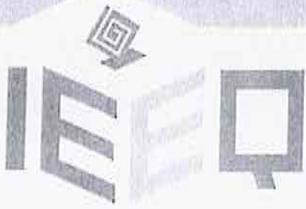
- a) La prueba se deberá ceñir estrictamente a lo ordenado.
- b) Se requerirá poner a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse o practicar su reconocimiento.



Instituto Electoral de
el Estado de Coahuila

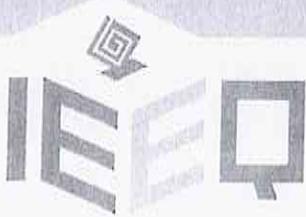
c) Las partes y sus personas apoderadas pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular objeciones y observaciones que estimen pertinentes. d) De la diligencia se elaborará acta circunstanciada, que firmarán las personas que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón que se deje en autos.	
Capítulo Tercero Del procedimiento	Se prevé este capítulo a fin de establecer de manera clara el desahogo del procedimiento laboral sancionador, las etapas que lo comprenden y los plazos para la tramitación de este.
Artículo 44. El procedimiento laboral sancionador se dividirá en dos etapas: I. Instrucción: Comprende desde el inicio del procedimiento hasta el cierre de instrucción. II. Resolución: Comprende desde la recepción del expediente de trámite hasta la emisión de la resolución que ponga fin al procedimiento.	Este artículo define las etapas que comprenden el procedimiento laboral sancionador.
Artículo 45. Dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al que se dicte el proveído de admisión, la autoridad instructora a fin de garantizar el derecho de audiencia notificará personalmente a la persona denunciada el inicio del procedimiento laboral sancionador. Para ello, le correrá traslado con copia simple del proveído de admisión, de la denuncia y de las pruebas que sustenten el inicio del procedimiento. Realizado lo anterior y dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la notificación del inicio del procedimiento laboral sancionador, la persona denunciada deberá hacer entrega a la autoridad instructora su escrito de contestación y, en su caso, ofrecer las pruebas que considere pertinentes. Cuando no dé contestación ni ofrezca pruebas dentro del plazo señalado, precluirá su derecho para hacerlo.	A efecto de garantizar el debido proceso y la adecuada defensa de la parte denunciada, se señala su derecho a dar respuesta y remitir, en su caso, las pruebas que demuestren su dicho.

<p>Artículo 46. La autoridad instructora dictará el proveído en el que resolverá sobre la admisión o el desechamiento de las pruebas, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito de contestación o, en su defecto, al día hábil siguiente en que fenezca el plazo para que la persona denunciada presente dicha contestación.</p> <p>De ser necesario, en el mismo proveído se deberá ordenar el desahogo de las pruebas que procedan y así lo requieran, indicando el día y la hora para la celebración de la audiencia respectiva, el cual se deberá notificar a las partes.</p>	<p>Se establece el plazo para que la autoridad instructora dicte el proveído mediante el cual se determine el inicio del procedimiento laboral sancionador, o a través del cual se determine el desechamiento o sobreseimiento de la denuncia.</p>
<p>Artículo 47. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a la emisión del proveído de admisión de pruebas en el lugar que previamente señale la autoridad instructora.</p> <p>Concluida la audiencia se dictará un proveído en el que se refieran de forma sucinta las pruebas que se hayan desahogado durante la audiencia y, en su caso, las que se declararon desiertas.</p> <p>En aquellos casos en los que las partes, o alguna de ellas no se presente a comparecer, la autoridad instructora dictará un proveído en el que se deje constancia de ello, y ordenará el cierre de instrucción.</p> <p>La audiencia de desahogo de pruebas sólo podrá diferirse o suspenderse por causas debidamente justificadas a juicio de la autoridad instructora.</p>	<p>Este artículo se prevé a fin de establecer el plazo para el desahogo de las pruebas que sean presentadas por las partes, de igual manera se establecen las actuaciones que deberá desahogar la autoridad instructora en los casos en los que las partes no comparezcan en la audiencia de desahogo de pruebas.</p>
<p>Artículo 48. Concluida la etapa de pruebas, la autoridad instructora levantará el acta correspondiente en el que determine el cierre de instrucción y deberá poner a la vista de las partes el expediente hasta por dos días hábiles para que formulen los alegatos que estimen pertinentes, salvo que determine la realización de diligencias complementarias.</p> <p>En caso de que no sea necesario realizar la audiencia de desahogo de pruebas, el cierre de</p>	<p>Se establece la actuación que deberá desahogar la autoridad instructora una vez que se haya realizado la audiencia de pruebas, asimismo se prevé la competencia de dicha autoridad para ordenar que se realicen actuaciones complementarias, a fin de contar con mayores elementos para el dictado de la resolución correspondiente.</p> <p>De igual manera, se señala el plazo para la remisión del expediente del procedimiento laboral</p>



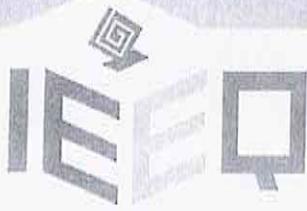
Instituto Eleitoral del Estado de Guanajuato

<p>instrucción se emitirá el día hábil siguiente al que se notifique el proveído de admisión de pruebas.</p> <p>Una vez realizado lo anterior, dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes al que se dicte el proveído de cierre de instrucción, la autoridad instructora remitirá el expediente original debidamente integrado con todas sus constancias a la autoridad resolutora, así como una ficha técnica del estado que guarda el mismo para la emisión de la resolución correspondiente.</p>	<p>sancionador a la Secretaría Ejecutiva para la emisión de la resolución respectiva.</p>
<p>Título Sexto</p> <p>De la resolución</p>	<p>Se incorpora un título en el que se establezcan las disposiciones generales para la emisión de la resolución, así como los elementos que deberá observar la autoridad resolutora para determinar la sanción respectiva.</p>
<p>Artículo 49. La autoridad resolutora, resolverá el procedimiento laboral sancionador, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la recepción del expediente respectivo. La resolución deberá contener al menos:</p>	<p>Se establece el plazo de la autoridad resolutora para la emisión de la resolución que ponga fin al procedimiento laboral sancionador.</p>
<p>a) Lugar y fecha de emisión. b) Nombre completo de las partes. c) Síntesis. d) Antecedentes. e) Argumentos de hecho y de derecho para sostener el sentido de la resolución. f) En su caso, la individualización de las sanciones. g) Puntos resolutivos. h) Nombre y firma de la autoridad resolutora.</p>	
<p>La resolución se deberá notificar a las partes dentro de los tres días hábiles posteriores a su emisión.</p>	
<p>Artículo 50. Para determinar la sanción a imponerse, la autoridad resolutora deberá valorar los elementos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. La gravedad de la falta. II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad y los antecedentes de la persona infractora. III. La intencionalidad. IV. La reincidencia. 	<p>Se establecen los elementos que debe observar la Secretaría Ejecutiva para determinar la imposición de las medidas disciplinarias para la persona infractora, a fin de que la misma sea proporcional e idónea, tomando en consideración lo previsto en el artículo 355 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.</p>



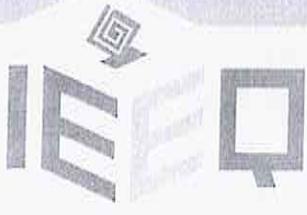
INSTITUTO Electoral de
Estado de Querétaro

<p>V. La reiteración de las conductas.</p> <p>VI. La capacidad económica de la persona infractora, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado a la promovente.</p> <p>VII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe las conductas denunciadas.</p> <p>Las faltas podrán clasificarse como levísimas, leves o graves, y éstas, como grave ordinaria, grave especial o grave mayor, o particularmente grave.</p>	
<p>Artículo 51. Podrán aplicarse las sanciones siguientes:</p> <p>I. Amonestación: Consistente en la advertencia escrita formulada a la persona infractora, para que evite reiterar una conducta indebida en que haya incurrido, apercibiéndole de que, en caso de reincidencia, se le impondrá una sanción más severa.</p> <p>II. Multa: Es la sanción económica aplicable a la persona infractora de cincuenta hasta quinientas veces la Unidad de Medida y Actualización vigente al momento de la comisión de la infracción.</p> <p>III. Suspensión: Consiste en la interrupción temporal en el desempeño de las funciones de la persona infractora, sin goce de sueldo.</p> <p>La suspensión no implica destitución del cargo o puesto y no podrá exceder de diez días hábiles.</p>	<p>Se establecen las medidas disciplinarias que podrá determinar la Secretaría Ejecutiva, tomando en consideración las medidas disciplinarias previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.</p>
<p>IV. Destitución o rescisión de la relación laboral: Se trata del acto mediante el cual se da por terminada la relación laboral con la persona infractora en el desempeño de sus funciones.</p>	
<p>Artículo 52. En los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral podrán aplicarse las medidas de reparación integral en términos de los artículos 61 a 78 de la Ley General de Víctimas.</p>	<p>Este artículo prevé las medidas de reparación integral en términos de los artículos 61 a 78 de la Ley General de Víctimas.</p>



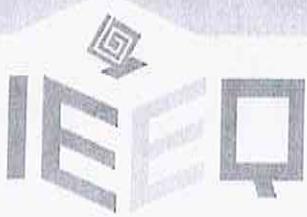
Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

<p>I. Restitución. II. Rehabilitación. III. Compensación. IV. Satisfacción. V. Medidas de no repetición.</p> <p>Artículo 53. El cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del procedimiento laboral sancionador deberá sujetarse a lo siguiente:</p> <p>I. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona infractora.</p> <p>II. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que quede firme la resolución.</p> <p>III. La multa se cuantificará sobre la Unidad de Medida de Actualización vigente al momento de la comisión de la infracción, la cual se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente.</p> <p>El ingreso se deberá destinar exclusivamente a la prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral al interior del Instituto, para lo cual, la Coordinación Administrativa una vez que reciba dicho ingreso, deberá informarlo a la Unidad de Género para que lleve a cabo las acciones pertinentes.</p> <p>IV. La destitución o rescisión de la relación laboral surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al que quede firme la resolución.</p> <p>En todos los casos se deberá dar vista a la Coordinación Administrativa del Instituto, para que a través de la Unidad de Recursos Humanos y Financieros lleve a cabo las acciones</p>	<p>Se establece de manera específica las acciones que se deben seguir al interior del Instituto para el cumplimiento de las sanciones impuestas por la Secretaría Ejecutiva, tomando en consideración lo previsto en el artículo 357 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">S</p> <p style="text-align: right;">D</p>
---	--



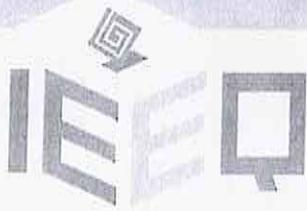
Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

correspondientes para el cumplimiento de la resolución. En los asuntos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral no se otorgará prórroga para la ejecución del cumplimiento de la suspensión.	
Título Séptimo Del recurso de inconformidad	Se prevé a fin de regular lo relativo al medio de defensa que tiene el personal del Instituto para recurrir la resolución que emita la Secretaría Ejecutiva con motivo de una denuncia por hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
Artículo 54. El recurso de inconformidad es un medio de defensa que tiene el personal contra las resoluciones emitidas por la autoridad resolutora. El Consejo General será competente para resolver dicho recurso.	Se incorpora a fin de establecer el órgano competente del Instituto para resolver el recurso de inconformidad, en este sentido se señala al Consejo General por ser el órgano superior de dirección y máxima autoridad del Instituto, en términos de los artículos 57 y 61, fracciones XXVI y XXXVIII de la Ley Electoral del Estado de Querétaro.
Artículo 55. El recurso de inconformidad deberá interponerse ante la autoridad resolutora, dentro de los diez días hábiles siguientes en que surta efectos la notificación de la resolución que se recurre. La interposición del recurso ante otra instancia no interrumpirá el plazo señalado.	Se prevé a fin de establecer el plazo para su interposición, cabe referir que el mismo se determinó tomando como referencia lo previsto en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto vigentes.
Artículo 56. Recibido el recurso de inconformidad, la autoridad resolutora en un plazo máximo de cinco días hábiles, elaborará el proveído de admisión, de desechamiento o de no interposición del recurso. Cuando se ofrezcan y admitan pruebas en el recurso, proveerá lo conducente señalando en su caso fecha y lugar para su desahogo. La interposición del recurso suspenderá la ejecución de la resolución impugnada.	Se adiciona a fin de establecer el plazo para resolver el recurso de inconformidad, así como el procedimiento que debe seguir la Secretaría Ejecutiva previo a la emisión de la resolución, cabe referir que el mismo se determinó tomando como referencia lo previsto en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto vigentes.
Artículo 57. El escrito mediante el cual se interponga el recurso de inconformidad deberá contener los elementos siguientes: a) El órgano al que se dirige. b) Nombre completo de quien interpone el recurso. c) Domicilio para oír y recibir notificaciones.	Se señalan los requisitos que debe contener el escrito por el que se presente el recurso de inconformidad, tomando en consideración lo previsto en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto vigentes.



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

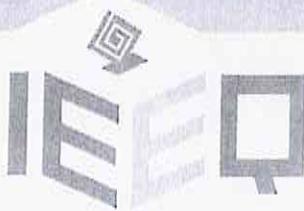
<p>d) La resolución que se impugne, así como la fecha en la cual se notificó.</p> <p>e) Los agravios, los argumentos de Derecho en contra de la resolución que se recurre y las pruebas que ofrezca.</p> <p>f) La firma autógrafa de la persona promovente.</p> <p>En el recurso sólo podrán ofrecerse y admitirse aquellas pruebas de las que no tuvo conocimiento la persona promovente durante la secuela del procedimiento laboral sancionador.</p>	
<p>Artículo 58. El Consejo General deberá resolver el recurso dentro de un plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha de su admisión y una vez que se cuenten con los elementos para resolver; o en su caso, a la fecha en la que hayan terminado de desahogarse las pruebas.</p> <p>La resolución deberá notificarse personalmente a las partes dentro del término de cinco días hábiles siguientes a su emisión.</p>	<p>Se prevé el plazo para que el Consejo General emita la resolución que ponga fin al recurso de inconformidad, tomando como referencia lo previsto en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto vigentes.</p>
<p>Artículo 59. Las resoluciones que pongan fin al recurso de inconformidad podrán ser recurridas en términos de la Ley de Medios.</p>	<p>Se adiciona a fin de establecer el procedimiento que debe seguir la parte que se encuentre inconforme con la determinación emitida por el Consejo General.</p>
<p>Título Octavo De la conciliación de conflictos entre el personal</p>	<p>Se adiciona a fin de establecer de manera específica los conflictos que no son objeto de conciliación, a la autoridad competente para designar a la persona conciliadora y el procedimiento a seguir en el desahogo de la conciliación.</p>
<p>Capítulo Primero Disposiciones Generales</p>	<p>Se incorpora con el objeto de señalar las disposiciones genéricas aplicables al procedimiento de conciliación.</p>
<p>Artículo 60. No serán objeto de conciliación, los conflictos que:</p> <p>I. Afecten el interés directo del Instituto.</p> <p>II. Afecten derechos de terceras personas ajenas al conflicto.</p> <p>III. Atenten contra el orden público.</p>	<p>Se adiciona con el objeto de precisar de manera específica aquellos supuestos en los que no es aplicable la conciliación entre las partes, tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.</p>



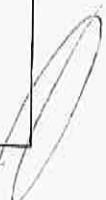
Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

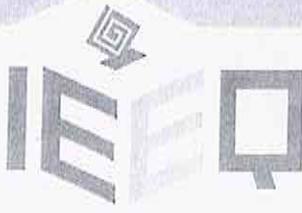
<p>IV. Sean materia de una denuncia presentada ante la Contraloría General del Instituto o ante autoridades distintas a éstos.</p> <p>V. Se encuentren sujetos a un procedimiento laboral sancionador en trámite.</p> <p>VI. Cuando se trate de denuncias por hostigamiento y acoso sexual.</p>	
<p>Artículo 61. Son partes en el procedimiento de conciliación, las personas involucradas en el conflicto y la persona conciliadora.</p>	Se adiciona a fin de señalar a las partes involucradas en el procedimiento de conciliación.
<p>Artículo 62. La conciliación se regirá por los principios rectores previstos en la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.</p> <p>Para efectos de los presentes Lineamientos, los principios se aplicarán de la forma siguiente:</p> <p>I. La persona conciliadora actuará con apego a las normas, tratando a las partes con igualdad, objetividad y probidad.</p> <p>II. La persona conciliadora debe procurar y vigilar que el acuerdo al que lleguen las partes sea comprensible y realizable, así como equitativo, justo y perdurable.</p> <p>III. La persona conciliadora deberá excusarse de participar en una conciliación o dar por terminada la misma, si a su juicio está convencida que su intervención la perjudica.</p> <p>IV. La participación de las partes en la conciliación debe ser voluntaria, estar libre de coerción o cualquier vicio que afecte su voluntad.</p> <p>V. El procedimiento deberá implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste ulteriores de las partes.</p>	<p>Se adiciona con el objeto de precisar el actuar de la persona conciliadora, tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.</p> <p>Asimismo, se establece que la conciliación se debe regir por los principios de acceso a la justicia alternativa; autonomía de la voluntad; buena fe; confidencialidad.</p> <p style="text-align: right;">3</p>
<p>En el desahogo del procedimiento de conciliación, las partes deberán guardar la reserva y confidencialidad de la información a la que tengan</p>	<p style="text-align: right;">X</p> <p style="text-align: right;">O</p>

acceso con motivo de dicho proceso, hasta en tanto no se llegue a un arreglo conciliatorio, prevaleciendo posteriormente únicamente en lo que hace a los datos personales.	
<p>Artículo 63. La autoridad instructora será responsable de verificar la adecuada aplicación de los presentes Lineamientos y dentro del ámbito de su competencia para:</p>	
<p>I. Supervisar el procedimiento de conciliación de conflictos que regula los presentes Lineamientos.</p>	Se adiciona con el objeto de precisar la competencia de la autoridad instructora, tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.
<p>II. Designar a la persona conciliadora que se encargará de aplicar el procedimiento de conciliación.</p>	
<p>III. Invitar a las partes a una reunión conciliatoria cuando tenga conocimiento de un conflicto entre el personal, susceptible de resolverse mediante el procedimiento de conciliación.</p>	
<p>IV. Establecer los mecanismos para capacitar al personal que realice las conciliaciones.</p>	
<p>V. Llevar a cabo la convocatoria dirigida a las partes.</p>	
<p>VI. Llevar el registro y resguardar el archivo de los acuerdos materia de conciliación.</p>	
<p>VII. Prever las condiciones físicas del lugar que permitan el adecuado desarrollo de las reuniones de conciliación.</p>	
<p>VIII. Nombrar a otra persona conciliadora cuando exista impedimento o excusa.</p>	
<p>IX. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de voluntades que se generen en el acta respectiva.</p>	
<p>X. Las demás que sean necesarias.</p>	



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>Artículo 64. Son derechos de las partes:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Solicitar a la autoridad instructora la implementación del procedimiento de conciliación.II. Participar en la reunión de conciliación, junto con su representante, persona apoderada o de su confianza, quien podrá asistirlas jurídicamente, pero no podrán influir en la decisión que tomen.III. Manifestar en el momento que les indique la persona conciliadora su versión sobre los hechos motivo del conflicto.IV. Proponer una o más soluciones para dirimir el conflicto.V. Solicitar el cambio de persona conciliadora a la autoridad instructora de manera fundada y motivada.VI. Solicitar en cualquier momento de la conciliación la terminación de esta, por así convenir a sus intereses, lo cual se deberá realizar por escrito.VII. Celebrar por escrito un acuerdo de voluntades, mediante el que se dé solución al conflicto.	<p>Se adiciona con el objeto de precisar los derechos de las partes, tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.</p>   
<p>Artículo 65. Son obligaciones de las partes:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Asistir en la fecha y horario que fije la convocatoria correspondiente para la celebración de la primera reunión de conciliación.II. Conducirse con rectitud, respeto y veracidad durante la conciliación.III. Guardar secrecía de lo manifestado en las reuniones de conciliación.	<p>Se adiciona con el objeto de precisar las obligaciones de las partes, tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.</p>   



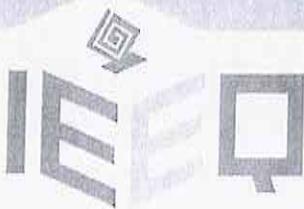
DEPARTAMENTO ELECTORAL DE ESTADO DE QUINTANA ROO

<p>IV. Cumplir con lo pactado en el acta que se suscriba con motivo de la reunión de conciliación.</p> <p>Artículo 66. Son obligaciones de la persona conciliadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Ejercer su función conforme a los principios del procedimiento de conciliación. II. Comunicar por escrito a la autoridad instructora que la designó, cuando exista impedimento o excusa. III. Informar a las partes sobre las ventajas y naturaleza del procedimiento de conciliación. IV. Escuchar a las partes y exhortarlas a que se conduzcan con cordialidad y respeto. V. Conducir la conciliación en forma clara y ordenada y de manera imparcial. VI. Coadyuvar con las partes a fin de que encuentren alternativas de solución. VII. Facilitar la comunicación y negociación de las partes. VIII. Vigilar que en las conciliaciones en que intervenga, no se afecten los intereses del Instituto, los derechos irrenunciables, los derechos de terceras personas ajenas al conflicto, ni las disposiciones de orden público. IX. Concluir la reunión de conciliación, cuando no exista avenencia de las partes y/o cuando no existan las condiciones de respeto. X. Las demás que la autoridad instructora establezca. 	<p>Se adiciona con el objeto de precisar las obligaciones de la persona que funja como conciliadora, tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.</p>
Capítulo Segundo	Se establece con la finalidad de señalar el procedimiento para el desahogo de la conciliación.



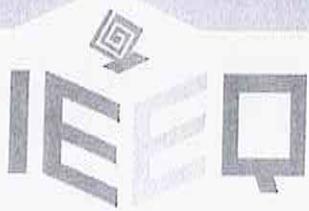
Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

Del procedimiento de conciliación	
Artículo 67. El procedimiento de conciliación podrá iniciar: I. A solicitud de una o ambas partes. II. Por invitación de la autoridad instructora.	Se adiciona con el objeto de establecer el inicio del procedimiento de conciliación tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.
Artículo 68. Cuando el procedimiento de conciliación sea a solicitud de una o de ambas partes, la petición deberá presentarse por escrito en la Oficialía de Partes del Instituto. El escrito de solicitud debe contener como requisitos: I. El nombre, cargo y área de adscripción de la persona solicitante. II. Nombre, cargo y área de adscripción de la otra parte. III. Al escrito de solicitud se deberá acompañar en sobre cerrado, una breve descripción del conflicto, los hechos y demás elementos que a juicio de la persona solicitante deba conocer la autoridad conciliadora. El escrito de solicitud deberá ser presentado en días y horas hábiles. La autoridad instructora contará con un plazo de tres días hábiles para determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud fundando y motivando su determinación, la cual se deberá notificar a la persona solicitante. Si es procedente la admisión de la solicitud, la autoridad instructora deberá designar a la persona conciliadora responsable de llevar a cabo el desahogo de la primera reunión de conciliación.	Se señalan los requisitos que debe contener el escrito para solicitar la conciliación, así como los plazos para que la Coordinación de Instrucción Procesal determine su procedencia e improcedencia, tomando en consideración las disposiciones previstas en los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario y para la conciliación de conflictos del personal de la rama administrativa del Instituto.
Artículo 69. La asistencia a la primera reunión de conciliación será obligatoria para las partes, con el objeto de que conozcan en qué consiste la	Se establece de manera clara y específica el desahogo del procedimiento de conciliación, el cual prevé aquellos casos en los que en el conflicto se



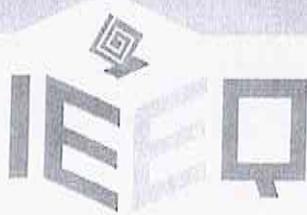
Instituto Electoral del
Estado de Quintana Roo

<p>conciliación, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó, independientemente de que se genere o no, el acuerdo de voluntades entre las partes.</p> <p>Si alguna de las partes no asiste de manera justificada, se reprogramará la fecha para celebración de la reunión.</p> <p>En la reunión la persona conciliadora podrá realizar preguntas a cada una de las partes, con el objeto de aclarar dudas, precisar aspectos que puedan contribuir a la solución del conflicto y encauzar la reunión para buscar alternativas de solución.</p> <p>Cuando se advierta la probable afectación de derechos de terceras personas ajenas al conflicto, la persona conciliadora suspenderá el desahogo del procedimiento y lo comunicará a la autoridad instructora, quien llamará a la persona ajena al procedimiento y de acreditarse la afectación a dicha persona, se convocará a ésta a que asista voluntariamente a la reunión, en el supuesto que no tenga interés en comparecer, se continuará el procedimiento únicamente entre las partes, el cual se deberá comunicar a las partes, dentro del término de los tres días hábiles siguientes.</p>	<p>involucren derechos de terceras personas ajenas al conflicto, a fin de garantizar su derecho de audiencia.</p>
<p>Artículo 70. Se realizarán tantas reuniones como la persona conciliadora lo considere necesario para llegar a la solución del conflicto, siempre que su duración no afecte el adecuado desarrollo de las actividades laborales de las partes involucradas.</p> <p>El desahogo del procedimiento de conciliación no podrá exceder de un mes, en su caso, podrá prorrogarse hasta por quince días hábiles más, a petición expresa de las partes y cuando la persona conciliadora considere que existen posibilidades de llegar a un acuerdo.</p> <p>Las reuniones de conciliación se desarrollarán sin dejar constancia de éstas, a efecto de garantizar la secrecía de lo manifestado por las partes, por lo que</p>	<p>Se adiciona a fin de regular los plazos en que se llevará a cabo el desahogo del procedimiento de conciliación.</p>



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

la única constancia deberá ser el acta que en su caso contenga los acuerdos de voluntades.	
Artículo 71. Cuando el conflicto no sea solucionado a través de la conciliación, queda a salvo el derecho de las partes de presentar formalmente su denuncia ante la autoridad instructora competente, en el momento que así lo deseé, de ser así, el acuerdo o los acuerdos de conciliación a los que se haya llegado en su momento, deberán formar parte del expediente de la denuncia del procedimiento laboral sancionador respectivo.	Se establece a fin de señalar el derecho que tienen las partes para decidir si llegan a un acuerdo de conciliación, o en su caso, continúan con el desahogo del procedimiento laboral sancionador.
Artículo 72. Cuando las partes lleguen a un acuerdo, la persona conciliadora lo hará constar en el acta, la cual deberá contener los datos siguientes:	Se adiciona con el fin de que obre constancia del acuerdo que tomen las partes en el procedimiento de conciliación.
I. Número de expediente.	
II. Lugar, fecha y hora de inicio de la reunión de conciliación.	
III. Nombre completo de las partes, cargo o puesto y área de adscripción.	
IV. Nombre de la persona conciliadora, cargo o puesto y área de adscripción.	
V. Descripción breve del conflicto.	
VI. Compromisos de las partes para la solución del conflicto.	
VII. Hora de conclusión de la reunión de conciliación.	
VIII. Firma de las partes y de la persona conciliadora.	
Lo acordado durante la conciliación no podrá agraviar derechos irrenunciables, ser contrario a las leyes, comprometer derechos de terceras personas ajenas al conflicto, afectar los intereses del Instituto o atentar contra el orden público.	



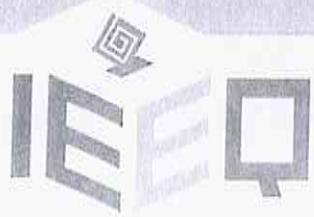
Instituto Electoral de
Estado de Quintana Roo

<p>Se deberá proporcionar a las partes copia simple del acta que suscriban, y el original permanecerá bajo resguardo de la autoridad instructora.</p> <p>Artículo 73. En caso de incumplimiento del acuerdo de voluntades, las partes podrán acudir ante la autoridad instructora.</p> <p>Dicha autoridad requerirá a la parte que ha sido señalada en incumplimiento, para que, en un término de cinco días hábiles, exprese sus manifestaciones en cuanto al incumplimiento.</p> <p>Una vez transcurrido el término, de no considerarse satisfecha la pretensión con la manifestación de su contraparte, quedarán a salvo los derechos de las partes para promover la denuncia respectiva o para continuar con el desahogo del procedimiento laboral sancionador.</p>	<p>Se adiciona a fin de establecer la competencia de la Coordinación de Instrucción Procesal para requerir a la parte que incumpla con el acuerdo de conciliación, estableciendo el plazo para que la parte que incumpla manifieste lo que a su derecho convenga.</p>
<p>Título Noveno</p> <p>Prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral</p>	<p>Se adiciona con la finalidad de establecer las acciones y medidas que se deben adoptar al interior del Instituto para prevenir y, en su caso, erradicar las conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p>
<p>Artículo 74. A fin de prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral al interior del Instituto, la Unidad de Género deberá promover las siguientes acciones:</p> <p>I. Pronunciamiento <i>cero tolerancia</i> mediante el cual se emita un mensaje de absoluto rechazo a cualquier forma de violencia, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, el cual deberá difundirse de manera puntual por los medios idóneos para garantizar su conocimiento.</p> <p>II. Capacitación permanente dirigida al personal sobre el contenido de los presentes Lineamientos, el Código de Conducta y Ética, así como sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p>	<p>Se adiciona con el objeto de que al interior del Instituto se implementen medidas que tengan como fin prevenir y, en su caso, erradicar conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p> <p>Aunado a lo anterior, en el supuesto de que exista separación de funciones de una persona denunciada, sin que se haya concluido el procedimiento, el Instituto podrá realizar alguna de estas acciones para garantizar la no repetición de las referidas conductas.</p>



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

<p>III. Realizar campañas al interior del Instituto acerca de la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p> <p>IV. Promover y difundir de manera permanente entre el personal, los fines, principios, funciones y logros del procedimiento de conciliación como un medio alternativo de solución de conflictos en los casos de hostigamiento y acoso laboral.</p> <p>V. Promover un clima institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.</p> <p>La Unidad de Género participará en la planeación, ejecución y evaluación de dichas acciones y elaborará un informe trimestral de resultados dirigido a la Secretaría Ejecutiva, el cual se informará al Consejo General en la sesión que corresponda.</p>	
<p>Artículo 75. La Unidad de Género llevará un control de las denuncias presentadas, así como del resultado de los análisis y valoraciones, y analizará las causas, modalidades y características con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención.</p>	Se incorpora con el objeto de que al interior del Instituto se cuente con las acciones necesarias para prevenir las conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, o en su caso, las mismas sean reforzadas.
<p>Artículo 76. La Secretaría Ejecutiva conocerá y recibirá cada tres meses, a través de la autoridad instructora, la información de las conciliaciones que se solicitaron y, en su caso, de las que concluyan en acuerdo de voluntades.</p>	Se adiciona con la finalidad de que la Secretaría Ejecutiva tenga conocimiento de las conciliaciones solicitadas por el personal por conductas constitutivas de hostigamiento y acoso laboral.
TRANSITORIOS <p>PRIMERO. Se abrogan 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 mediante acuerdo IEEQ/CG/A/050/18.</p> <p>SEGUNDO. Los presentes Lineamientos y su anexo entrarán en vigor al momento de su aprobación por el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.</p>	



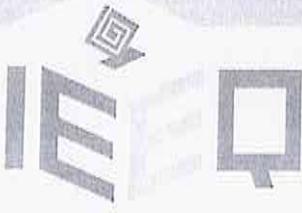
Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

TERCERO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro *La Sombra de Arteaga*
y en el sitio de internet del Instituto.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "César" or "Cesar".

A handwritten signature in black ink, appearing to read "César" or "Cesar".

A handwritten signature in black ink, appearing to read "César" or "Cesar".



Instituto Electoral de
Estado de Querétaro

ANEXO 1
FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

_____, Querétaro, a ____ de _____ de _____.
(municipio) (día) (mes) (año)

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ASUNTOS JURÍDICOS/
COORDINACIÓN DE INSTRUCCIÓN PROCESAL
INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO
PREGENTE

Datos de la persona promovente:	
Nombre completo:	
Domicilio (calle, número y colonia) para oír y recibir todo tipo de notificaciones: (Dentro de la zona metropolitana: Querétaro, Corregidora, El Marqués y Huimilpan).	
Puesto o cargo:	
Área de adscripción:	
Datos de la persona denunciada:	
Nombre completo:	
Puesto o Cargo:	
Área de adscripción:	
Narración expresa y clara de los hechos:	
_____ _____ _____ _____	



Instituto Electoral de
Querétaro, S.A. de C.V.

Preceptos constitucionales o legales violados¹

Pruebas:

(podrás aportar fotos, videos, documentos, testimonios, mensajes y/o grabaciones, entre otros)

Presento la prueba consistente en: _____
por las razones siguientes: _____
esta prueba la relaciono con los hechos _____
señalados en la presente denuncia.

(utilizar este párrafo para cada prueba ofrecida)

_____ (sí / no) otorgo mi consentimiento para la difusión de mis datos personales.

Nombre completo y
firma autógrafa o huella digital
de quien promueve la denuncia

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 promovente. Los datos recabados se utilizarán exclusivamente para la sustanciación del procedimiento laboral sancionador establecido en los Lineamientos en la materia.

Para conocer el aviso de privacidad simplificado e integral, puede acudir directamente a la Unidad de Transparencia o ingresar al sitio de Internet _____

¹ Se señalan algunos ejemplos de derechos que pueden ser vulnerados: derecho a la integridad física y psicológica; libertad sexual; desarrollo de la personalidad; el derecho a una vida libre de violencia; el derecho al trabajo, entre otros.