

Protocolo de actuación frente a casos que involucren violencia en el trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
1. Objetivos.....	5
2. Ámbito de aplicación	5
3. Marco jurídico	6
4. Definiciones.....	10
5. Mecanismos de intervención.....	12
5.1. Comité de Ética	13
5.1.1. Funciones y responsabilidades.....	13
5.2. Grupo de trabajo	17
5.2.1. Funciones y responsabilidades.....	17
6. Procedimiento para la prevención, atención y seguimiento de casos de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y de discriminación.....	18
6.1. Prevención	18
6.1.1. Pronunciamento.....	18
6.1.2. Sensibilización y capacitación	19
6.1.3. Difusión.....	20
6.2. Atención.....	21
6.2.1. Orientación y Asesoría	21
6.2.2. Procedimiento de atención.....	22
6.2.2.1 Ruta de atención	23
A. Presentación de la denuncia	23
B. Análisis de la denuncia por el grupo especializado	24
C. Procedimiento de conciliación.....	27
G. Sanciones.....	33
6.2.3. Derechos y responsabilidades de las partes	33
Fuentes bibliográficas	35

PRESENTACIÓN

El presente Protocolo expresa la decisión unánime del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI o Instituto), tomada en la sesión del 23 de noviembre de 2016, de prevenir, atender y sancionar la violencia que pudiera presentarse en este centro de trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual, y la discriminación.

El Pleno del Instituto manifiesta su rechazo absoluto a todo tipo de comportamientos y acciones que impliquen violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual, así como la discriminación en cualquiera de sus formas, entre las personas que laboran en el INAI, independientemente de su jerarquía, toda vez que afectan y menoscaban los derechos humanos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y las leyes; impactan a la sociedad en su conjunto y debilitan la imagen Institucional.

Por lo anterior, el Instituto reitera su compromiso con la normatividad nacional e internacional, en materia de promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos, y expresa su firme convicción de promover la igualdad de género y la no discriminación.

INTRODUCCIÓN

En el INAI tenemos la responsabilidad de impulsar una cultura de respeto a los derechos humanos y a la igualdad con una perspectiva de género de manera integral, así como de realizar esfuerzos permanentes para eliminar cualquier síntoma de discriminación o violencia que pudiera presentarse.

En concordancia con ello, el presente Protocolo de actuación frente a casos que involucren violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación en el Instituto, busca ser una herramienta que dé certeza jurídica y brinde información útil para la prevención, atención, sanción y erradicación de estas formas de violencia tan reprochables al interior del INAI.

La violencia laboral afecta tanto a las personas como a las instituciones, ya que dificulta el logro de los objetivos institucionales, además vulnera el bienestar, la eficiencia y el desarrollo de las personas que la sufren. Por el contrario, los ambientes laborales donde predomina el respeto entre las personas, generan mejores equipos de trabajo.

La elaboración de este Protocolo de actuación se realizó con apego a la legislación mexicana y a la normatividad internacional que busca garantizar el pleno ejercicio y respeto de los derechos humanos, así como con base en diversas recomendaciones y guías que buscan la eliminación de la violencia y la discriminación en el trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso sexual en los espacios laborales.

Se utiliza un lenguaje incluyente, de forma tal que se respeta la individualidad y diversidad de las personas, no importando las diferencias sociales, culturales, étnicas, de género, de sexo, o cualquiera otra, en aras del pleno respeto a los derechos humanos, en concreto al principio de igualdad y no discriminación y a la dignidad de las personas. Asimismo, se utiliza lenguaje no sexista y accesible con la finalidad de no crear barreras de comunicación.

1. Objetivos

Con la creación de este Protocolo de actuación, se persiguen los siguientes objetivos:

General:

Establecer mecanismos y acciones para prevenir, atender y sancionar y erradicar la violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación.

Específicos:

- Prevenir y erradicar, en su caso, la violencia laboral, a partir de la promoción de una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos.
- Difundir información específica, así como la legislación aplicable en materia administrativa, penal y laboral para la prevención y sanción de la violencia laboral.
- Atender, orientar y asesorar de manera oportuna, confidencial y confiable a las personas que sean víctimas o testigos de actos de violencia laboral.
- Establecer los mecanismos de intervención y procedimientos para denunciar ante las autoridades competentes y, en su caso, se sancione a las personas que incurran en violencia laboral, incluyendo la discriminación, el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual en el INAI.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo de actuación es de cumplimiento obligatorio para:

- El personal del Instituto: las personas que ocupan una plaza presupuestal de estructura, prestadoras de servicio social y/o de prácticas profesionales, y prestadoras de servicios profesionales contratadas bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios.
- El personal externo: las personas trabajadoras de las empresas externas que proporcionan servicios al Instituto.

Es importante mencionar que este Protocolo prevé que, cuando la persona denunciada esté empleada por alguna organización diversa del INAI, es decir que sea personal externo, el Comité de Ética del Instituto comunicará a la persona o empresa empleadora la conducta presentada por su personal, a efecto de que realice las acciones conducentes.

En su caso, el referido personal externo podrá interponer denuncias ante el Comité de Ética, en contra del personal del Instituto.

3. Marco jurídico

El marco jurídico aplicable en México en materia de igualdad, no discriminación y combate a la violencia de género, se enmarca en la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, que eleva a rango constitucional los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por México y que obliga a las autoridades, en el ámbito de su competencia, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, lo cual incluye prevenir, atender y sancionar toda conducta que implique violación a los derechos humanos, inclusive en el trabajo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 05/02/2017. En su artículo 1 prohíbe 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. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. En su artículo 6 establece que el organismo responsable de garantizar el cumplimiento del derecho de acceso a la información pública y a la protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados será autónomo, especializado, imparcial, colegiado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena autonomía técnica, de gestión, capacidad para decidir sobre el ejercicio de su presupuesto y debe regirse por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y máxima publicidad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. DOF 12/05/1981. Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979. DOF 12/05/1981. Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), OEA, 1994. DOF 19/01/1999. En esta Convención, los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los

medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006., DOF 02/05/2008. Establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951, DOF 09/10/1952. Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958. DOF 11/08/1962. Alude al principio de que todas las personas, sin distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Código Penal Federal, última reforma publicada en el DOF el 18/07/2016. En su artículo 149 Ter tipifica y establece las sanciones por discriminación a quien tenga la conducta de negar a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho, niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo, o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; e incrementa la sanción en caso de que las conductas se cometan contra quien se tiene una relación de subordinación laboral y cuando se limite el acceso a las garantías jurídicas indispensables para la protección de todos los derechos humanos. En su artículo 259 Bis, establece la penalidad para quien con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación. Si la o el hostigador fuese servidor(a) público(a) y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. En el artículo 225, fracción XXXIV, se tipifica como delitos contra la administración de justicia cometidos por servidores(as) públicos(as), el obligar a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Víctimas (LGV), última reforma publicada en el DOF el 03/01/2017. Establece la obligatoriedad de toda autoridad a velar por la protección de las víctimas, a proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral que comprende la restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica; que deberán implementarse de acuerdo a la gravedad y magnitud del hecho victimizante cometido.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, última reforma publicada en el DOF el 17/12/2015. Señala en su artículo 4 que las personas con discapacidad gozan de todos los derechos que establece el orden jurídico

mexicano, sin distinción de ninguna índole. En su artículo 11, fracción I, prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables, para lo cual las autoridades responsables deberán establecer lo conducente.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, última reforma publicada en el DOF el 24/03/2016. Establece en su artículo 12, fracción V, que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional en Materia de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, entre otras.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), última reforma publicada en el DOF el 17/12/2015. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexual. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), publicada en el DOF el 18/07/2016 y vigente a partir del 19/07/2017. En su artículo 6 establece que todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada persona servidora pública. Asimismo, en su artículo 7 refiere que las y los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, y en su fracción VII señala que deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el DOF el 12/06/2015. Introduce principios y definiciones tales como trabajo digno o decente, igualdad sustantiva, hostigamiento y acoso sexual, derecho a la no discriminación en el trabajo, derecho a la formación profesional, sin discriminación, entre otros. Determina que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la)

trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. El hostigamiento y/o acoso sexual son causales de rescisión de la relación laboral y quedan prohibidos tanto para trabajadores/as como para patrones/as, últimos que, además, no deberán permitirlo o tolerarlo.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, última reforma publicada en el DOF el 02/04/2014. Señala en su artículo 46, fracción V, inciso a), que el nombramiento o designación de las y los trabajadores, dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las y los titulares de las dependencias, cuando la o el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes(as) o compañeros(as) o contra familiares, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP), última reforma publicada en el DOF el 18/07/2016. Establece en su artículo 7 que las y los servidores públicos deben ajustarse a las obligaciones previstas en esta ley y salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, y en el artículo 8, fracciones I, VI y XXIV, dispone que deberán cumplir el servicio que les sea encomendado y se abstengan de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión; observar buena conducta en él, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste; y, abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público. NOTA: Ley abrogada a partir del 19/07/2017.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), última reforma publicada en el DOF el 01/12/2016. Su artículo 1 define la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, y confirma la prohibición de la discriminación en su artículo 4. De acuerdo con su numeral 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; establecer diferencias en la

remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; impedir el acceso a la seguridad social; explotar o dar un trato abusivo o degradante; realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación; entre otras.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, última reforma publicada en el DOF el 27/12/2016. En su artículo 5, fracción V, establece el derecho de las personas adultas mayores a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

Código de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, aprobado por el Pleno del Instituto el 19 de octubre de 2016, mediante Acuerdo ACT-PUB/19/10/2016.04. El artículo 1 señala que dicho instrumento tiene por objeto coadyuvar a garantizar que el desempeño de las responsabilidades del personal del Instituto se desarrolle con calidad técnica y ética, contribuyendo al logro de la misión, que es la de garantizar los derechos de las personas a la información pública y a la protección de sus datos personales, y promover una cultura de la transparencia y rendición de cuentas. Igualmente, su numeral 23 dispone que el Comité de Ética es el órgano colegiado de promoción, consulta y asesoría en temas relacionados con el Código; además de que se encarga de la oportuna, imparcial y correcta aplicación del presente Protocolo de actuación, así como del análisis y propuesta al Pleno de la Institución, de acciones estructurales y de políticas internas para eliminar la violencia laboral.

4. Definiciones

Acoso laboral: los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.¹

Acoso sexual: son 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

¹ Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicadas en el DOF el 6 de septiembre de 2012. Art. 2. Fr. I.

indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho. El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en: **1) Chantaje sexual (quid pro quo)**, requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión. **2) Acoso sexual ambiental**, acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.²

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Art. 13 LGAMVLV).

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (Art. 1, Fr. III, LFPED).

Hecho victimizante: actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima. Éstos pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación a los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales de los que México forme parte (Art. 6, Fr. X, LGV).

Hostigamiento laboral: se considerará hostigamiento laboral, el acoso laboral ya definido, cuando se presente en una relación laboral de subordinación de la víctima frente al agresor.

Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art. 13 LGAMVLV).

² Ib. Art. 2, Fr. II.

Se considerará hostigamiento sexual al acoso sexual ya definido, cuando se presente en una relación laboral de subordinación de la víctima frente al agresor.

Víctima: se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. La calidad de víctimas se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos en los términos establecidos en la presente Ley, con independencia de que se identifique, aprehenda, o condene al responsable del daño o de que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo (Art. 4 LGV).

Violación de derechos humanos: todo acto u omisión que afecte los derechos humanos reconocidos en la Constitución o en los Tratados Internacionales, cuando la o el agente sea servidor(a) público(a) en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o una persona particular que ejerza funciones públicas. También se considera violación de derechos humanos cuando la acción u omisión referida sea realizada por una persona particular instigada o autorizada, explícita o implícitamente por un(a) servidor(a) público(a), o cuando actúe con aquiescencia o colaboración de un(a) servidor(a) público(a) (Art. 6, Fr. XXI, LGV).

Violencia laboral: se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un sólo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Art. 10 LGAMVLV).

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo³; las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (Art. 11 LGAMVLV).

5. Mecanismos de intervención

Los mecanismos de intervención van orientados a prevenir la ocurrencia de conductas de violencia laboral, mediante la difusión y capacitación, y por otro lado, a asesorar a personas víctimas, así como a atender y gestionar las denuncias de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral

³ En el caso del INAI, se referirá a los Lineamientos en materia de Recursos Humanos, Servicio Profesional y Personal de Libre Designación del Instituto.

y/o sexual y la discriminación, sin demérito del cumplimiento de los procedimientos ante organizaciones externas que señale la ley para casos donde se involucren las conductas mencionadas.

El Comité de Ética del instituto será el único mecanismo de intervención del que se podrán derivar comisiones o grupos de trabajo en los casos que así lo ameriten.

5.1. Comité de Ética

Se encarga de la oportuna, imparcial y correcta aplicación del presente Protocolo, así como del análisis y propuesta al Pleno de las acciones estructurales y de políticas al interior del INAI para eliminar la violencia laboral.

La Comisión para prevenir y erradicar la violencia laboral la conformará el Comité de Ética del Instituto, que se integra en términos de lo dispuesto en el artículo 24 del Código de Ética.

5.1.1. Funciones y responsabilidades

Sin perjuicio de las funciones y responsabilidades establecidas en los artículos 26 y 27 del Código de Ética del INAI, las y los integrantes del Comité de Ética, en el marco del presente Protocolo, tendrán las siguientes:

Presidencia:

1. Representar al Comité de Ética y someter a consideración de quienes integran el Pleno, las políticas y acciones que deban contar con la autorización de éste.
2. Conducir las sesiones.
3. Ejercitar las acciones necesarias para el mejor desarrollo de las sesiones.
4. Convocar a sesión extraordinaria cuando haya asuntos que por su importancia lo ameriten.
5. Determinar los grupos de trabajo específicos que sean necesarios para atender casos concretos.
6. Ejercer el voto de calidad en los asuntos.
7. Establecer mecanismos para el debido seguimiento de las acciones y el cumplimiento de acuerdos.
8. Coordinar las acciones de prevención, atención y canalización de las denuncias, quejas y sugerencias en materia de violencia laboral.

9. Supervisar las acciones de sensibilización y capacitación en materia de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación.
10. Gestionar las solicitudes de atención y apoyo a organizaciones externas para la atención de denuncias.
11. Las demás necesarias para garantizar el correcto funcionamiento del Comité de Ética.

Secretaría Técnica:

1. Convocar y proponer la agenda de las reuniones ordinarias y extraordinarias.
2. Establecer las acciones para asegurar el funcionamiento del Comité.
3. Elaborar las actas de las sesiones.
4. Solicitar a quienes integran el Comité los temas e integrar el orden del día de las sesiones.
5. Verificar el quórum.
6. Someter a la aprobación del Comité el acta de la sesión anterior, procediendo, en su caso, a darle lectura.
7. Recabar las votaciones.
8. Registrar y dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.
9. Informar a las y los integrantes del Comité sobre el avance de los casos de denuncias, quejas y sugerencias.
10. Integrar el registro de los asuntos que se reciban, así como llevar un archivo de los documentos que se generen en el Comité.
11. Recibir, analizar y gestionar las quejas, denuncias o sugerencias que se reciban tanto en los buzones como por otros medios.
12. Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas sobre hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y discriminación en el INAI.
13. Elaborar las estadísticas de los casos de denuncia.
14. Difundir los acuerdos, las observaciones y las recomendaciones que establezca el Comité.
15. Informar regularmente al personal sobre las políticas contra la violencia laboral y los procedimientos de denuncia.

16. Atender las solicitudes de acceso a la información pública en materia de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación.
17. Diseñar y realizar las acciones de sensibilización y capacitación en materia de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación, para todo el personal del Instituto.
18. Llevar los registros del personal capacitado en materia de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y discriminación.
19. Someter al análisis y aprobación de quienes integran el Comité, las políticas, modificaciones estructurales y otras acciones de transformación que sean necesarias para atender los casos de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y de discriminación.

Integrantes:

1. Cumplir y promover el cumplimiento del presente Protocolo.
2. Cuidar que las actividades del Comité se realicen con apego a la normatividad aplicable.
3. Asistir a las reuniones.
4. Participar activamente en el Comité, a fin de que su criterio contribuya a la mejor toma de decisiones.
5. Hacer uso responsable de la información a la que tengan acceso.
6. Capacitarse en temas relacionados con violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación.
7. Dedicar tiempo y esfuerzos necesarios para dar seguimiento a los asuntos que se le sometan.
8. En caso de considerarlo necesario, solicitar a la Secretaría Técnica convoque a sesión de trabajo ordinaria y/o extraordinaria del Comité.
9. Solicitar la incorporación de asuntos en el orden del día de las sesiones.
10. Revisar las actas de las sesiones que les sean enviadas por la Secretaría Técnica y, en caso de observaciones a las mismas, hacerlas de su conocimiento dentro de los cinco días hábiles siguientes a su recepción.
11. Brindar asesoría y orientación a las personas que soliciten información o que refieran ser objeto de una conducta de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual o discriminación.

12. Actuar de manera pronta y expedita al tener conocimiento de alguna situación que involucre conductas de violencia laboral, para tomar las medidas que se estimen necesarias.
13. Dar seguimiento a los casos denunciados, durante y después de resuelto el asunto.
14. Proponer y, en su caso, opinar sobre las propuestas de políticas, modificaciones estructurales y otras acciones de transformación para evitar conductas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual o de discriminación.
15. En cualquier asunto en el que tuviere o conociere de un posible conflicto de interés, personal o de alguno de las y los demás integrantes del Comité, deberá manifestarlo por escrito, y quien tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención.

Sesiones:

El Comité de Ética sesionará conforme a lo establecido en el artículo 28 del Código de Ética del Instituto.

Las sesiones ordinarias serán convocadas por la Secretaría Técnica, por lo menos, con cinco días hábiles de anticipación, y las extraordinarias, por lo menos, con un día hábil de anticipación. El envío de convocatorias y la documentación relacionada con los puntos del orden del día, se podrá hacer a través de medios electrónicos.

La persona titular de la Secretaría Técnica informará a la o el representante del Órgano Interno de Control de la Institución sobre cada una de las sesiones y de los asuntos a tratar.

Cuando las y los integrantes del Comité presentes en la sesión así lo autoricen, podrá asistir a la misma con voz, pero sin voto, cualquier persona invitada o interesada en participar en las sesiones que pueda coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos, única y exclusivamente para el desahogo de los puntos del orden del día para los cuales fueron autorizados(as).

Excepcionalmente, si se produjese algún hecho que alterase de forma sustancial el buen orden de la sesión, o se diera otra circunstancia extraordinaria que impida su normal desarrollo, la o el Presidente podrá acordar la suspensión de ésta durante el tiempo que sea necesario para restablecer las condiciones que permitan su continuación.

El Comité quedará válidamente constituida cuando asistan a la sesión, como mínimo, seis de sus integrantes, entre quienes se encuentre presente la o el Presidente.

Si llegada la hora que se fijó para la sesión no se reúne el quórum requerido, se dará un término de espera máximo de quince minutos. Si transcurrido dicho tiempo se encuentran reunidos(as) cuando menos cuatro integrantes, entre quienes se encuentre la o el Presidente, se llevará a cabo la sesión del Comité.

Se contará un voto por cada integrante del Comité, los acuerdos y decisiones se tomarán por unanimidad o por el voto mayoritario de sus integrantes presentes.

Las y los integrantes del Comité que discrepen del parecer mayoritario podrán solicitar que figure en el acta el testimonio razonado de su opinión divergente.

En caso de empate, la persona titular de la Presidencia tendrá voto de calidad.

5.2. Grupo de trabajo

Se conformará un grupo de trabajo, que será la Comisión para prevenir y erradicar la violencia laboral, con tres personas integrantes del Comité, de acuerdo con la designación que para tal efecto realice el propio Comité, a propuesta de la persona titular de la Presidencia del mismo, con base en lo establecido en el artículo 27, fracción II, inciso g, del Código de Ética del Instituto, a fin de auxiliar en la aplicación del procedimiento de atención frente a casos que involucren violencia laboral.

En caso de que alguna persona integrante del grupo de trabajo dejara de laborar para el Instituto o concluyera su período de encargo en el Comité de Ética, se incorporará al mismo la persona con igual nivel que se integre al Comité.

5.2.1. Funciones y responsabilidades

1. Investigar de manera imparcial y confidencial los casos denunciados.
2. Analizar, conforme le haya sido asignado, el o los casos de violencia laboral en el INAI.
3. Vigilar la debida atención de los casos que se presenten, por quienes integran el grupo de trabajo.
4. Proponer y acudir a las reuniones del grupo de trabajo para revisión de los casos.
5. Cuando se solicite, informar a la persona que presente la denuncia sobre el avance de los asuntos, lo que se hará de manera escrita y confidencial.
6. Presentar a las y los integrantes del grupo de trabajo la propuesta de medidas cautelares, en su caso.
7. Presentar a las y los integrantes del grupo de trabajo la propuesta de informes del caso para ser enviados al Comité.
8. Hacer uso responsable de la información a la que tengan acceso.

9. Conocer y aplicar las políticas y procedimientos a seguir en materia de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y de discriminación.
10. Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la denuncia.

6. Procedimiento para la prevención, atención y seguimiento de casos de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y de discriminación

Este procedimiento es un mecanismo de prevención, atención, gestión y seguimiento en materia de violencia laboral en el INAI, para fomentar una cultura organizacional de respeto a los derechos humanos y a la igualdad con perspectiva de género.

Objetivos:

- Diseñar las campañas de información y sensibilización para el fortalecimiento de una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos y de la igualdad, con perspectiva de género.
- Establecer un programa de capacitación sobre violencia en el trabajo para el personal del INAI.
- Establecer un procedimiento de atención oportuno, confidencial y confiable para víctimas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y discriminación.
- Dar seguimiento a las denuncias que se resuelvan por el Comité de Ética.

6.1. Prevención

Las medidas incluidas en este apartado buscan prevenir la violencia laboral a través de la construcción de una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos y de la igualdad con perspectiva de género.

Las acciones de prevención parten del rechazo institucional hacia todo tipo de violencia laboral, consideran que el personal debe tener la mayor información posible sobre esta problemática, cómo identificarla y combatirla, así como los cauces para su denuncia.

La prevención incluye la transformación de patrones socioculturales, específicamente, la erradicación de estereotipos que dificulten o nieguen la individualidad, la diversidad y los derechos humanos de las personas.

6.1.1. Pronunciamento

El posicionamiento del Pleno del Instituto, es el de rechazar en forma total todo tipo de violencia laboral, incluido el hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y la discriminación, por lo que es un compromiso institucional prevenir, atender, sancionar y erradicar dichas conductas.

El pronunciamiento podrá renovarse anualmente y podrá acompañarse de un informe general de la situación organizacional, incluyendo, entre otros aspectos, desglose de puestos por sexo, resultados de clima laboral y situación de los casos presentados en el período.

Asimismo, dicho pronunciamiento e informe podrán ser difundidos a todo el personal.

Por su parte, las y los servidores públicos del INAI, al inicio de su relación laboral, se pronunciarán contra la violencia laboral a través de la Declaración de Cumplimiento del Código de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

6.1.2. Sensibilización y capacitación

La sensibilización y capacitación deberán proporcionar los conocimientos básicos y especializados sobre las formas de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación, así como brindar las herramientas necesarias para prevenir, atender, denunciar ante las autoridades competentes para que, en su caso, se sancionen y erradiquen estas prácticas en el INAI.

Esta estrategia coadyuvará a clarificar patrones socioculturales que reproducen estereotipos, asignan roles específicos a las personas en función de su género, invisibilizan las diversidades de las personas y niegan el reconocimiento o dificultan el ejercicio de los derechos humanos.

Todo el personal del INAI que ocupe una plaza presupuestal de estructura, prestadores(as) de servicio social y/o de prácticas profesionales, prestadores(as) de servicios profesionales contratados bajo el régimen honorarios asimilados a salarios deberá ser sensibilizado y quienes integran el Comité deberán tomar capacitación especializada en violencia laboral y en la atención de casos. Asimismo, se promoverá que también las y los empleados de las empresas externas que proporcionan servicios al Instituto sean sensibilizados en el tema.

Además, la inducción al puesto del personal de nuevo ingreso, incluirá la sensibilización contra la violencia laboral.

Se capacitará de manera especial a todas las direcciones generales involucradas en denuncias.

Para las acciones de capacitación y sensibilización, se recurrirá al apoyo de la Dirección General de Administración y se podrán realizar alianzas estratégicas

con instituciones públicas, académicas, organizaciones de la sociedad civil u organismos internacionales.

El Comité de Ética, por conducto de su titular de la Presidencia, podrá realizar otro tipo de actividades como concursos, elaboración de escritos, manifiestos, artículos, ensayos, cortometrajes, entre otros, para motivar el conocimiento y la prevención de la violencia laboral.

6.1.3. Difusión

La estrategia de difusión coadyuvará a clarificar patrones socioculturales que reproducen estereotipos, asignan roles específicos a las personas en función de su género, niegan la diversidad y niegan el reconocimiento o dificultan el ejercicio de los derechos humanos.

La difusión se realizará preponderantemente a través de medios electrónicos, con el apoyo en el diseño de la Dirección General de Comunicación Social y Difusión, sobre las acciones realizadas por el INAI para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación, así como la promoción de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación en favor de un ambiente laboral sano.

Entre otros temas, se deberá difundir a todo el personal, lo siguiente:

- El pronunciamiento del Pleno del Instituto de rechazo a todo tipo de violencia laboral.
- El Código de Ética del INAI y sus actualizaciones.
- El formato para la Declaración de Cumplimiento del Código de Ética del Instituto.
- El presente Protocolo.
- El programa de capacitación y sensibilización sobre hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y discriminación.
- Mensajes que promuevan el fortalecimiento de una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos.
- Las formas de presentar denuncias.
- Las vías administrativa, laboral y penal, por las que se pueden canalizar las denuncias.
- Información sensible sobre patrones socioculturales que pueden reproducir violencia y discriminación.
- Las acciones estructurales y de políticas al interior del INAI para eliminar la violencia laboral.

Con el apoyo de las Direcciones Generales de Tecnologías de la Información y Comunicación Social y Difusión, así como el acuerdo de las y los integrantes del Comité, la Secretaría Técnica pondrá en el portal de Internet del Instituto y en el sitio “Comunidad INAI” toda la información relativa al Protocolo, así como aquella pertinente sobre la violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación.

También contará con la información de orientación y asesoría, el procedimiento de atención, y demás información para la prevención de la violencia en el trabajo.

6.2. Atención

La atención de denuncias, quejas y sugerencias incluye orientación y asesoría, gestión y canalización, en su caso.

Es importante generar confianza en la posible víctima, sobre la efectividad del presente Protocolo. Por lo que se debe cuidar de especial manera el primer contacto; asimismo, debe facilitarse toda la información para que la persona pueda tomar decisiones informadas.

Debe recordarse que se busca desalentar cualquier tipo de conducta que conlleve violencia en el trabajo para crear ambientes sanos, armoniosos y productivos que favorezcan el cumplimiento de las metas institucionales y el desarrollo personal y profesional del personal.

6.2.1. Orientación y Asesoría

La asesoría se brindará por las y los integrantes del Comité de Ética a toda persona que lo solicite, con especial cuidado de atender debida y confidencialmente a quienes se sospeche o hayan sufrido algún tipo de conducta relacionada con violencia laboral. Se tratará de apoyar a la persona para que presente su denuncia, si fuere el caso.

La orientación contemplará lo siguiente:

- La violencia en el trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación, sus manifestaciones, conductas, efectos y consecuencias para que la persona identifique con claridad si es víctima.
- Las opciones de denuncia y las vías por las que se puede tramitar, administrativa, laboral y penal, así como las instancias a donde se podrá acudir a presentar su denuncia, sus respectivos ámbitos de competencia y las sanciones, en su caso, que cada cual está facultada para imponer.
- Informar sobre las instancias en las que puede apoyarse, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); la Fiscalía

Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA) de la Procuraduría General de la República, y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), donde podrá llamar al 01800 HÁBLALO (01800 422 52 56).

- El mecanismo de atención interno del INAI y las medidas que puede solicitar.
- La responsabilidad en la que se incurre al presentar denuncias sin fundamento o dolosas.

En los casos que se advierta claramente que el asunto que plantea la persona peticionaria no es competencia del Comité de Ética, la Secretaría Técnica, previo acuerdo del Comité, lo canalizará mediante escrito ante las instancias correspondientes que puedan atender su planteamiento.

6.2.2. Procedimiento de atención

El procedimiento de atención sigue un esquema lógico que debe respetarse para todos los casos, con la finalidad de que la persona agraviada reciba el acompañamiento necesario. Este procedimiento será aplicado por las personas que integran el Comité de Ética y el grupo de trabajo.

La aplicación del presente procedimiento se dará respetando los siguientes principios:

Igualdad y no discriminación. Aplicar este Protocolo con perspectiva de igualdad de oportunidades, removiendo todo obstáculo que pueda impedir que cualquier persona lo utilice y considerar que la violencia laboral es un obstáculo para el goce de una vida digna. Buscar que las investigaciones no perpetúen las relaciones de poder asimétricas, y se abstengan de reproducir los estereotipos de género; debiendo valorar las desventajas históricas que ciertas personas o grupos han enfrentado o del impacto del contexto sociocultural en sus comportamientos.

Respeto, protección y garantía de la dignidad y de la integridad. Las investigaciones serán conducidas de manera que durante ellas no se re victimice a quien denuncia, ya sea desestimando su relato, sometiéndole a interrogatorios innecesarios, estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o confrontándole de manera inadecuada con la persona denunciada.

Debida diligencia. El hostigamiento y acoso laboral o sexual lesiona la dignidad y en esta medida son violaciones a los derechos humanos, frente a las cuales los poderes públicos están obligados a actuar con la debida diligencia que incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

6.2.2.1. Ruta de atención

El Comité de Ética conocerá y gestionará los casos que se presenten sobre violencia en el trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación; además, la o el Presidente de la misma determinará los grupos de trabajo específicos que sean necesarios para atender casos concretos.

El procedimiento de atención a denuncias se regirá por los principios pro persona, de inmediatez, concentración, gratuidad, suplencia de la deficiencia de la denuncia, buena fe, debida diligencia, enfoque diferencial y especializado, enfoque transformador, igualdad y no discriminación, máxima protección, no criminalización, no victimización secundaria y trato preferente.

A. Presentación de la denuncia

Para los efectos de este Protocolo de actuación se entenderá por:

- a) **Denuncia:** Medio a través del cual el personal hace del conocimiento del Comité, actos contrarios a los valores, principios y deberes establecidos en el Código; aquellos que tiendan a vulnerar su independencia o hechos que representen una presunta infracción al propio Código, en términos de lo dispuesto en los artículos 3, fracción III, 10, fracción I, y 14, fracción V, del citado ordenamiento ético.

Las presuntas personas afectadas, deberán presentar un escrito en los buzones de quejas, denuncias, consultas y sugerencias colocados en el inmueble, o en alguno de los siguientes medios:

- a) Entregarlo en la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género adscrita a la Dirección General de Planeación y Desempeño Institucional.
- b) Remitirlo vía electrónica a la dirección comitedeetica@inai.org.mx, identificando en el asunto la problemática según sea hostigamiento o acoso laboral y/o sexual o discriminación, o combinado. Este correo será operado por la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género, área que se asegurará de que la información recibida en el correo y en los buzones sea revisada diariamente, y se atiende de inmediato.

El escrito de denuncia deberá contener:

1. El nombre completo de la persona denunciante, puesto y área a la que se encuentra adscrita, en su caso, correo electrónico institucional y extensión telefónica donde se pueda localizar.
2. Los datos de identificación de quien está perpetrando el o los actos denunciados, consistentes en nombre completo, puesto y área de

adscripción, en su caso, correo electrónico institucional y extensión telefónica donde se pueda localizar.

3. La fecha de elaboración del escrito, así como la o las fechas aproximadas en que se suscitaron el o los actos denunciados, dependiendo de si se trató de uno o varios eventos.
4. Una declaración de que, bajo protesta de decir verdad, los hechos denunciados por la parte promovente son veraces.
5. La firma autógrafa o digitalizada, dependiendo de si el escrito se presenta por la vía impresa o por la vía electrónica.

La falta de firma autógrafa o digitalizada, darán lugar al desechamiento del asunto, sin que se dé trámite a la denuncia respectiva.⁴ No obstante, las denuncias anónimas serán comentadas en el seno del Comité de Ética y se establecerá un período especial de capacitación en torno a esta problemática en el área denunciada, adicional a la capacitación general que se otorgará a todas las áreas. Esta misma acción se realizará cuando la persona afectada no desee establecer una denuncia formal.

B. Análisis de la denuncia por el grupo especializado

Una vez recibida la denuncia, el Comité de Ética definirá al grupo de trabajo que atenderá el caso, a propuesta de la persona titular de la Presidencia del Comité; además de que se le asignará un folio de identificación que se utilizará en todo el proceso (número de expediente), protegiendo los datos personales y la integridad de las partes involucradas.

Cuando de la narración de los hechos motivo de denuncia, por unanimidad, las personas que conforman el grupo de trabajo determinen que no se pueden deducir los elementos mínimos sobre hostigamiento o acoso laboral y/o sexual o discriminación, se podrá entrevistar y/o solicitar información a la parte promovente, para que dentro del plazo de 5 días hábiles siguientes a la fecha

⁴ Robustece lo anterior, la tesis aislada 1a.CV/2009 emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual establece lo siguiente:

RECURSO DE RECLAMACIÓN. LA FALTA DE FIRMA AUTÓGRAFA EN EL ESCRITO RELATIVO TRAE COMO CONSECUENCIA SU DESECHAMIENTO. Conforme al artículo 4o. de la Ley de Amparo, el juicio de garantías únicamente puede promoverse por la parte a quien perjudique el acto reclamado, pudiendo hacerlo por sí, por su representante, por su defensor, si se trata de un acto que corresponda a una causa criminal, o por medio de algún pariente o persona extraña en los casos en que la ley lo permita expresamente. Por otra parte, la firma autógrafa imprime la expresión de la voluntad a toda promoción o acto, es decir, constituye la base para tener por cierta la manifestación de voluntad del promovente, en virtud de que la finalidad de asentarla es vincular al autor con el acto jurídico contenido en el ocurso. Por tanto, si el escrito de un recurso sin firma o huella digital es un simple papel en el que no se incorpora la voluntad del recurrente de presentarlo, resulta evidente que la falta de firma autógrafa en el recurso de reclamación trae como consecuencia su desechamiento, por incumplimiento de un requisito esencial de validez de la promoción. Reclamación 44/2008-PL. Karin Ofelia González Ochoa. 5 de marzo de 2008. Cinco votos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Rafael Vázquez-Mellado Mier y Terán.

del requerimiento, brinde la información necesaria que permita analizar y actuar eficaz y oportunamente en el caso, para posteriormente determinar la necesidad de dictar medidas cautelares en el asunto.

En caso de que la parte promovente omita atender tal(es) requerimiento(s), se practicará un segundo requerimiento con igual plazo y, de persistir la omisión, se determinará falta de interés, pero se capacitará al área involucrada y se dará seguimiento para que la persona que acudió al Comité no se vea de ninguna manera afectada.

Si de los elementos que obren en el asunto se desprende que se trata de un caso grave y, por ejemplo, estuviera en peligro de ser vulnerado cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, cuyos efectos de dicha vulneración no podrían ser restituidos al estado en que se encontraban antes de ésta, dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, realización de la entrevista o recopilación de información, por parte del grupo de trabajo, éste enviará a las y los integrantes restantes del Comité el documento de medidas cautelares, para que conozcan y, en su caso, emitan sus comentarios a más tardar el día hábil siguiente, y, en su caso, en un término no mayor de 3 días hábiles siguientes a la recepción del documento del grupo de trabajo, las apliquen.

Lo que antecede, a efecto de evitar un daño irreparable a la víctima o para que la presunta violación a sus derechos cese de inmediato, sin que esto detenga el trámite que corresponda.

Establecidas las medidas cautelares, el grupo de trabajo podrá estudiar la denuncia recibida con base en lo siguiente⁵:

- Distinguir el hostigamiento y el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo.
- Distinguir las modalidades del hostigamiento y acoso sexual.
- Delimitar el espacio laboral en relación con el hostigamiento y acoso laboral y/o sexual.
- Evaluar correctamente la “*aceptación*” de la víctima.
- Aplicar el “*estándar de la persona razonable*” para fortalecer la seguridad jurídica.⁶

⁵ Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁶ “...se establece que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo. El estándar tendería, naturalmente, a eliminar tanto las percepciones demasiado ‘relajadas’ como las percepciones demasiado ‘susceptibles’ acerca de las conductas constitutivas de acoso laboral o sexual. El criterio establecido se aplica aun si el acosador no está consciente de que su conducta genera un ambiente hostil” Ib. Pag. 15.

- Establecer la relevancia de la intencionalidad de la persona agresora.
- Evaluar la existencia de las relaciones de poder.

Asimismo, deberá evaluar con especial cuidado la mecánica que tienen las conductas que involucran hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y/o discriminación para comprender mejor la problemática que se analiza.

En su análisis considerarán, además de las evaluaciones anteriores, las siguientes tesis que aplicarán a las personas de cualquier género:

- ***“Ofendida, valor de la declaración de la. Tratándose de delitos de naturaleza sexual la declaración imputativa de la ofendida tiene destacada importancia, pues en esta clase de delitos ordinariamente no es posible allegarse numerosos datos, en virtud de que se procuran cometer sin la presencia de testigos, buscando impunidad...”***⁷
- ***“Violación, valor de la declaración del ofendido en el delito de. Indudablemente que la declaración singular del ofendido es insuficiente para acreditar la responsabilidad de un imputado, al constituir tan sólo un indicio, pero es innegable también, que en delitos de oculta realización como la violación, tal imputación adquiere notoria importancia, ya que normalmente la sujeto pasivo del atentado sexual, se encuentra sola, y por ende, la declaración, si se enlaza a cualquier otro indicio, aunque no sea de la misma calidad, en conjunto integra prueba circunstancial de valor pleno”.***⁸

Para determinar la existencia de un acto de discriminación, deben de actualizarse de manera concatenada los siguientes elementos: 1) la distinción, exclusión, restricción o preferencia, que no sea objetiva, racional ni proporcional, 2) con motivo del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (análogo), que tenga 3) por efecto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y libertades de las personas.

Sólo así podemos hablar de discriminación, pues no toda distinción, diferenciación o exclusión, puede ser considerada como discriminación si no encuentra su sustento en un motivo específico, y que éste sea tal que, al

⁷ Tesis XXI.1o.J/23, emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, marzo de 2003, p. 1549.

⁸ Tesis aislada emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXVII, Segunda Parte, p. 39.

exteriorizar la conducta, se produzca una afectación hacia la persona que la sufre.

La guía fundamental para determinar si una conducta se puede considerar como discriminatoria es el artículo 9 de la LFPED, con la reserva de que se trata de un catálogo enunciativo de conductas, mas no limitativo, tal y como se expresa en la fracción XXXIV de dicho precepto.

En caso de que no se hubieran emitido medidas cautelares, el primer contacto con la parte presuntamente responsable se hará vía escrita. El grupo de trabajo dirigirá a la parte denunciada un escrito de solicitud de informe, notificándole el contenido de la denuncia, solicitando la información sobre los hechos y pruebas que quiera aportar, para lo cual contará con un plazo no mayor a 10 días hábiles siguientes al de la fecha de su notificación para su debido desahogo.

Es importante que en la solicitud de informe se especifiquen con claridad la(s) conducta(s) que se imputan a la persona denunciada y también se le notificará del procedimiento conciliatorio, cuando así proceda, para efectos de su participación.

En la contestación a la solicitud del informe, la persona presuntamente responsable afirmará, refutará o negará todos y cada uno de los hechos imputados, e incluirá los elementos de información que considere necesarios.

En los casos en que la conciliación resulte procedente y la persona presuntamente responsable decida participar en el procedimiento conciliatorio, se procederá a determinar el inicio de dicho procedimiento.

Frente a la negativa o falta de respuesta de la parte acusada para participar en la audiencia de conciliación; o bien, ante la negativa de la parte promovente para ello, el grupo de trabajo abrirá la etapa de investigación, o si se contara con los elementos suficientes, se procederá a su determinación.

Asimismo, cuando el contenido de la denuncia, a juicio del grupo de trabajo, se refiere a casos graves, o bien exista el riesgo inminente de revictimizar a la persona agraviada, el asunto no podrá someterse al procedimiento de conciliación.

En cualquiera de los supuestos arriba indicados, el grupo de trabajo enviará un informe de ello al Comité para su conocimiento.

C. Procedimiento de conciliación

La conciliación es la etapa del procedimiento de denuncia por medio de la cual la persona designada por el grupo de trabajo intenta, en los casos que sea procedente, avenir a las partes para resolverla, a través de alguna de las soluciones que se propongan, mismas que siempre velarán por la máxima protección de los derechos de las personas presuntamente víctimas de conductas relacionadas con violencia laboral.

La conciliación requiere de la intervención de una tercera persona que no esté involucrada en el conflicto y que funja como conciliadora para facilitar el diálogo y la toma de acuerdos.

En esta lógica de economía procesal, la conciliación debe implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste de las personas involucradas.

El éxito de la conciliación dependerá, entre otros factores, de la habilidad de la persona conciliadora para establecer una comunicación empática con y entre las partes, mediante una comunicación abierta que propicie el diálogo y la toma de acuerdos efectivos y protectores de los derechos humanos.

Es muy importante que la persona conciliadora utilice un lenguaje sencillo, sin tecnicismos, y que el procedimiento se lleve a cabo en forma ordenada, transparentando las actuaciones que se realizan.

Es necesario que las víctimas se sientan apoyadas y representadas y que la conciliación se realice a fin de generarles un beneficio proporcional.

El proceso de conciliación se desarrolla básicamente en tres etapas:

1. Propuesta conciliatoria

Con la información recabada hasta esta etapa, se hará una valoración preliminar de los daños presuntamente sufridos por la persona afectada, lo anterior permitirá determinar algunos de los puntos petitorios de la conciliación.

Los puntos petitorios deben ser planteados de manera que cumplan las siguientes características:

- Ser proporcionales al presunto daño originado.
- Ser viables; es decir, que dadas las condiciones del caso y de la situación de las partes, no sean de imposible cumplimiento.
- Estar redactados en lenguaje sencillo y preciso.
- Con el fin de facilitar la evaluación del cumplimiento, cada punto petitorio debe corresponder a una sola acción; que pueda ser medible y que especifique un plazo para su cumplimiento.

2. Audiencia

La colaboración de las partes durante los diferentes procesos de la conciliación es muy importante para que ésta resulte exitosa; en la audiencia, cuando será probablemente la primera vez que se encuentren, es necesario establecer reglas mínimas de convivencia, por lo que la persona conciliadora les solicitará a las partes:

- Tener una conducta de respeto y tolerancia.
- Permitir que la persona conciliadora guíe el procedimiento.

- Dialogar constructivamente y participar corresponsablemente para la solución del conflicto.
- Procurar el bien común.

La persona conciliadora explicará con claridad y sencillez a las partes:

- Los hechos de la denuncia relacionados con violencia laboral.
- Cuáles son las repercusiones que tuvo y está teniendo la presunta conducta.
- Qué otros derechos, aparte del de igualdad y no discriminación, se están afectando.

Una vez hecha la valoración general sobre el caso, la persona conciliadora presentará a la parte presuntamente responsable las recomendaciones que sugiere se adopten para la solución del conflicto. Argumentará la pertinencia de esas recomendaciones y explicará de qué forma fomentan una cultura de igualdad y no discriminación.

Si las partes no validaran los acuerdos y propusieran medidas no idóneas o no proporcionales para el caso, la persona conciliadora explicará la obligación de que se acuerden acciones justas, conforme a los estándares establecidos en la jurisprudencia nacional e internacional, que fueron adecuados al caso particular.

La audiencia de conciliación puede concluir por cualquiera de los siguientes supuestos:

- Por acuerdo en el que se haya determinado la totalidad o parte de los puntos propuestos como mínimos.
- Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra.
- Por decisión conjunta o separada de las partes.
- Por inasistencia injustificada de una o ambas partes.
- Por decisión de la persona conciliadora, cuando de la conducta de alguna o de ambas partes se desprenda indudablemente que no hay voluntad para llegar a un acuerdo.

En el caso de que la persona denunciante o a quien se atribuyan los hechos motivo de denuncia no comparezca a la audiencia de conciliación y justifique la causa de su inasistencia dentro del plazo de 3 días hábiles posteriores a la fecha de la misma, se señalará por única ocasión nueva fecha para su celebración.

Los documentos para justificar la inasistencia, serán entre otros:

- a) Documentos expedidos por alguna institución de salud.
- b) Documentos expedidos por un médico particular.
- c) Oficio de Comisión.
- d) Comunicado que informe sobre cursos de capacitación, especialización y/o desarrollo.
- e) Comunicado que informe sobre licencias u otros asuntos.
- f) Comunicado que informe sobre vacaciones.

La audiencia de conciliación podrá ser suspendida por la persona conciliadora o por ambas partes de común acuerdo hasta en una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los 5 días hábiles siguientes.

3. Celebración del convenio

Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se suscribirá el convenio conciliatorio respectivo, el cual contendrá la siguiente información:

- Lugar y fecha de celebración.
- Nombre y domicilio de cada una de las personas implicadas.
- El contenido sustancial de la denuncia.
- La información y pruebas presentadas por las partes.
- Los puntos de acuerdo y las precisiones para su cumplimiento (lugar, forma y tiempo).
- Las firmas.
- Nombre y firma de la persona designada por el grupo de trabajo para celebrar la conciliación, a fin de hacer constar que da fe de la celebración del convenio y la validación de los acuerdos tomados.

El acuerdo se redactará por triplicado, se entregará un ejemplar a cada una de las partes y se conservará uno para el expediente, a fin de efectuar su seguimiento.

El grupo de trabajo dictará acuerdo de conclusión del expediente, quedando sujeto el convenio a seguimiento hasta su total cumplimiento. Dicha conclusión es la determinación fundada y motivada mediante la cual se resuelve dar por terminado un procedimiento de denuncia.

D. Investigación y proyecto de acuerdo

En caso de que las partes no acepten la conciliación, no lleguen a un acuerdo o bien tratándose de un caso grave o donde exista peligro de revictimizar a la persona agraviada, el grupo de trabajo notificará a la persona denunciada que investigará los hechos motivo de la denuncia.

En algunos casos, se podrán realizar acciones de investigación previas a la fase de conciliación, si se considera que con ello se puede abonar a la determinación eficaz del asunto, o bien si esto es indispensable para establecer de mejor manera la materia de la conciliación.

La investigación deberá estar guiada por el principio de la debida diligencia, es decir, agotándose todas las diligencias necesarias para generar convicción sobre los hechos materia del asunto, durante un plazo razonable, evitando dilaciones innecesarias, retardos injustificados y diligencias ociosas.

La información que se recopile debe ser completa y fidedigna. Información completa es aquella que no tiene vacíos y que proporciona de manera clara y detallada todos los datos necesarios. Información fidedigna es aquella apegada a la realidad, que proviene de fuentes confiables, y que no ha sido modificada, tergiversada o manipulada.

Determinar cuándo, dónde y cómo ocurrieron los hechos, por qué, por quién fueron perpetrados y quiénes son las víctimas es fundamental.

Las evidencias podrán ser recabadas mediante:

- La solicitud de información a servidoras y servidores públicos o particulares de toda clase de documentos.
- Análisis de registros.
- Observación directa de espacios y relaciones humanas.
- Opiniones de expertos(as).
- Entrevistas y comparencias.
- Información aportada por la persona denunciante o denunciada.
- Videos o audiograbaciones.
- Notas periodísticas.

Para las observaciones y entrevistas es práctico realizar una guía de observación o de preguntas, respectivamente, de manera que en el momento no se olvide nada de lo que se había definido como información a recabar.

Las pruebas que se presenten por las partes, así como las que de oficio se allegue el grupo de trabajo, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos motivo de denuncia.

Para cada uno de los hechos denunciados se deberá probar que:

- Sucedieron (evidencias).
- La(s) causa(s).
- Cometidos por qué persona(s).
- Implicando qué daños a la persona.
- Por no existir qué medidas.

Una vez finalizada la investigación, el grupo de trabajo formulará las propuestas, observaciones y/o recomendaciones correspondientes en el proyecto de acuerdo que estará basado en la documentación, trámites y pruebas que consten en el expediente de denuncia.

El proyecto de acuerdo en cuestión contemplará, entre otros aspectos, una síntesis de los puntos controvertidos, las motivaciones y los fundamentos de derecho interno e internacional respectivos, las etapas procedimentales que se agotaron para llegar a la determinación y qué pruebas fueron recabadas, así como la emisión de propuestas, observaciones y/o recomendaciones que se estimen pertinentes.

E. Seguimiento

Consiste en que el grupo de trabajo verifique que los puntos emitidos en las conciliaciones y las resoluciones se cumplan a cabalidad. Como parte del seguimiento, deberá constatar que las pruebas que se envíen sean las idóneas para cumplir los puntos, calificar el cumplimiento y enviar los expedientes al archivo.

La escala para evaluar el cumplimiento será la siguiente: no cumplido, parcialmente cumplido, cumplido. Parcialmente cumplido se otorgará cuando sólo existan algunas pruebas.

Con el cumplimiento de los puntos establecidos en las conciliaciones y resoluciones, se concluye definitivamente el seguimiento del expediente. Lo anterior, se notificará a las partes involucradas en el asunto y al Comité.

Tratándose de un expediente que fue concluido por conciliación, cuando la parte presuntamente responsable sea renuente al cumplimiento, los expedientes respectivos podrán reabrirse.

F. Desistimiento, excusas y recusaciones

La parte denunciante podrá desistirse de su dicho en cualquier momento, lo que no tendrá consecuencias de ningún tipo para la víctima. El comunicado de

desistimiento deberá contener los mismos requisitos formales que el comunicado de denuncia señalado en el apartado correspondiente. De cualquier manera, se capacitará a la dirección general donde labore la persona denunciada.

En aquellos asuntos que se presenten excusas y recusaciones, se actuará conforme a lo establecido en el *“Protocolo de actuación del Comité de Ética para la atención de quejas, denuncias, sugerencias y consultas en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales”*.

G. Sanciones

En su caso, aquellas sanciones que imponga el Órgano Interno de Control del INAI en los asuntos que sean de su competencia.

6.2.3. Derechos y responsabilidades de las partes

Derechos de las víctimas:

- A conocer los procedimientos existentes para la denuncia del hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y de discriminación, y a denunciar ser víctimas de esas conductas en el INAI.
- A que se les brinde protección, asesoría jurídica, y a contar con absoluta confidencialidad y discreción a lo largo de todo el procedimiento.
- A no sufrir discriminación ni limitación en el goce de sus derechos.
- A una investigación pronta y eficaz y a ser informada de los derechos violados.
- A ser reparadas de manera integral, adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva por el daño sufrido sin que conlleve otra afectación, incluyendo tratamiento especializado que le permita su rehabilitación física y psicológica.
- A ser tratadas con respeto a su dignidad y derechos humanos.
- A solicitar, acceder y recibir la información y documentos oficiales necesaria para el ejercicio de sus derechos.
- A conocer el estado y avances de su denuncia.
- A tomar decisiones informadas sobre las vías de acceso a la justicia o mecanismos alternativos y a ejercer recursos legales en contra de decisiones que le afecten.

- A expresar libremente sus opiniones e intereses ante las autoridades correspondientes.

Derechos de la parte denunciada:

- A que se respeten sus derechos humanos.
- A tener una justa defensa en los términos procesales oportunos.
- A no sufrir discriminación ni limitación en el goce de sus derechos.
- A contestar de manera veraz los hechos imputados.
- A ser restituido en sus derechos e imagen después de haber agotado los procedimientos en su contra y no resultar responsable.

Fuentes bibliográficas

Abarca Galeas, Luis Humberto, *El acoso sexual*, Editorial Jurídica del Ecuador, Ecuador, 2012.

Annis, Barbara; Merron, Keith, *Gender Intelligence, Breakthrough Strategies for Increasing Diversity and Improving your Bottom Line*, Kindle Edition, Estados Unidos, 2014.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Modelo para la defensa de casos de discriminación*, México, 2015. Disponible en http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Modelo%20para%20la%20defensa%20de%20casos%20de%20discriminacion-Ax.pdf

Cooper, Jennifer, coord., *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001.

Cooper, Jennifer, coord., *Sexualidad y género en el ámbito laboral, atracción, emociones, discriminación y respeto*, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001

Coordinación General del Programa de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación, *Análisis de expedientes de procedimientos administrativos por acoso laboral y sexual en el Consejo de la Judicatura Federal, período 2000- 2008*.

Diccionario de la Real Academia Española.

Friedan, Betty, *The Second Stage*, Summit Books, Estados Unidos, 1981.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*, México, 2009.

Kurzcyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Serie Ensayos Jurídicos, Núm. 18, México, 2004.

Marcelo Tenca, Adrián, *Delito de acoso sexual*, Ediciones La Rocca, Argentina, 2009.

Martínez Vivot, Julio J., *Acoso sexual en las relaciones laborales*, Editorial Astrea, Argentina, 1995.

Organización Internacional del Trabajo, *El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Suiza, 2008.

Organización Internacional del Trabajo, *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*, Suiza, 2014.

Organización Internacional del Trabajo, *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*, Suiza, 2003.

Picos Moreno, Arturo, *Acoso sexual en la empresa: cómo prevenirlo*, Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, México, 2001.

Saldaña Rodríguez, Mauricio, *Hostigamiento y discriminación social, un breve manual contra estos males sociales*, Vila Editores, 2005.

Silva Meza, Juan; Silva García, Fernando; Ferrajoli, Luigi, prólogo, *Derechos Fundamentales. Bases para la Reconstrucción de la Jurisprudencia Constitucional*, Porrúa, México, 2009.

Silva García, Fernando, coord.; Novoa, Ingrid, presentación; *Igualdad de Género. Garantismo Judicial*, Editorial Porrúa, México, 2015.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género, haciendo realidad el derecho a la igualdad*, Dirección General de Estudios, Promoción y Desarrollo de los Derechos Humanos, Unidad de Igualdad de Género, México, 2013.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. En <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRATICAS.pdf>

Velasco Portero, María Teresa (directora), *et al, Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*, Editorial Tecnos, Segunda Edición, España, 2011.

Winfield, Liz; Spielman, Susan, *Straight Talk about Gays in the Workplace, Creating an Inclusive, Productive Environment For Everyone in Your Organization*, The Haworth Press-Taylor and Francis Publishing, Estados Unidos, 2005.

Fuentes hemerográficas

Frías, Sonia M., *Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en el trabajo*, Revista Mexicana de Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, Año 73, núm. 2, México, 2011.

Organización Internacional del Trabajo, *Más derechos para las trabajadoras de América Central y la República Dominicana*, localizable en Noticias de Género de la OIT, número 18, de noviembre de 2011.

Ruiz Pérez, Teresa, *Hostigamiento y acoso sexual en el trabajo*, *Prontuario de actualización fiscal*, Año XVII, núm. 431, México, 2007.

Fuentes normativas

Código de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Código Penal Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como “*Convención Belém do Pará*”.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo.

Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación en febrero de 2007.

Ley General de Víctimas.

Norma Mexicana NMX - R - 025 - SCFI - 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación emitida por la Secretaría de Economía.

Tesis aislada número P. LXV/2009 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro “*DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES.*”

Tesis aislada 1a. CV/2009, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro “*RECURSO DE RECLAMACIÓN. LA FALTA DE FIRMA AUTÓGRAFA EN EL ESCRITO RELATIVO TRAE COMO CONSECUENCIA SU DESECHAMIENTO.*”