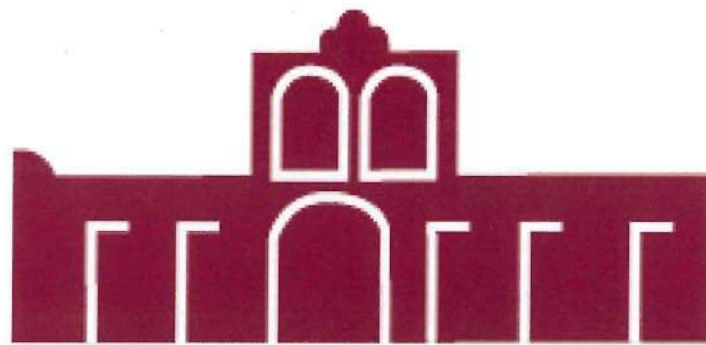


Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora



Instituto

Mora

Manual de integración y funcionamiento del Comité de Atención a la  
Discriminación, Hostigamiento y Casos de Acoso Sexual

2011

Con fundamento en la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* y el *Programa de Cultura Institucional del Instituto Mora*, y en cumplimiento a la estrategia de combatir la discriminación, el acoso sexual y el hostigamiento que se genera en instituciones, a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal; el Comité de Atención a la Discriminación, Hostigamiento y Casos de Acoso Sexual del Instituto Mora emite el presente Manual de Integración y Funcionamiento.

## GENERALIDADES

**Artículo 1.-** Para efectos del presente manual se entenderá por:

- Instituto:** Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora
- Comité:** Comité de Atención a la Discriminación, Hostigamiento y Casos de Acoso Sexual del Instituto Mora
- Discriminación** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opinión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.  
También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.<sup>1</sup>
- Hostigamiento sexual:** Ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o el agresor en el ámbito laboral, expresado en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.<sup>2</sup>
- Acoso sexual:** 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.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2007.

<sup>2</sup> Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13. Diario Oficial de la Federación, 2007.

<sup>3</sup> Ídem



## DE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

**Artículo 2.-** El Comité estará integrado de la siguiente forma:

### I. Con derecho a voz y voto:

Cargo	Integrante titular
Presidenta (e)	Titular de la Dirección General Titular de la Dirección de Administración y Finanzas
Consejeras (os)	Titular de la Dirección de Investigación Titular de la Dirección de Docencia Titular de la Dirección de Vinculación

### II. Sin derecho a voto, pero con voz:

Cargo	Integrante
Secretaria (o) Ejecutiva (o)	Titular del Departamento de Organización e Información
Invitadas (os)	Cualquier persona cuya intervención se considere necesaria para aclarar aspectos relacionados al asunto sometido en el pleno.

**Artículo 3.-** Los integrantes del Comité tendrán las siguientes funciones:

#### Presidenta (e):

- I. Presidir las sesiones del Comité.
- II. Instruir a la Secretaria Ejecutiva para que convoque a las sesiones del Comité.
- III. Establecer una política institucional a manera de pronunciamiento para prevenir, atender y sancionar conductas por discriminación, hostigamiento y acoso sexual al interior del Instituto.

#### Secretaria (o) Ejecutiva (o):

- I. Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones del Comité e integrar la documentación requerida para la realización de las mismas, así como levantar y suscribir las actas y/o informes correspondientes y recabar la firma de los asistentes a la sesión.
- II. Convocar, por instrucciones de la o el Presidente, a la celebración de sesiones.
- III. Dar seguimiento a los acuerdos del Comité.



IV. Llevar el libro de actas y el registro de los acuerdos tomados en las sesiones.

**Consejeras (os):**

- I. Recibir y canalizar casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- II. Orientar y acompañar a la parte quejosa durante el proceso de atención.
- III. Informar a la persona, que se trata de una acusación seria que se atenderá de forma eficiente, segura, discrecional, garantizándole siempre su seguridad dentro del Instituto. Y por el contrario, que los casos en los que se trate de falsas acusaciones, las medidas administrativas podrán ser en su perjuicio.
- IV. Orientar a la persona sobre las vías de acción a las que podrá recurrir para interponer su queja o, en su caso, la alternativa de solución mediante procedimientos informales.

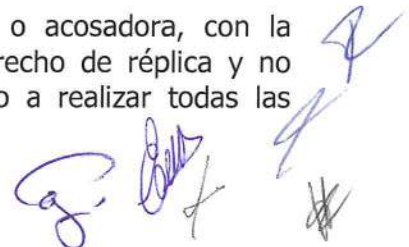
**Artículo 4.-** La asesoría jurídica para la resolución de asuntos sometidos a consideración del Comité se solicitará, a través de la Dirección de Administración y Finanzas, al despacho jurídico que para ese efecto sea contratado por el Instituto.

**Artículo 5.-** Los miembros titulares del Comité no podrán designar suplentes.

**Artículo 6.-** El Comité deberá comprometerse a mantener la secrecía y privacidad de la información reunida, la cual será conservada y utilizada según lo establecido en la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental*.

**Artículo 7.-** El Comité tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar e implementar un programa permanente de difusión sobre la política del Instituto relacionada con la discriminación, hostigamiento y acoso sexual, así como las medidas de prevención y atención.
- II. Determinar el mecanismo de protección durante y después del procedimiento, para evitar represalias a las personas que presentaron una queja.
- III. Diseñar e instrumentar un programa de capacitación en materia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- IV. Recibir, monitorear y sistematizar las quejas recibidas en el Instituto sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- V. Informar, opinar y realizar conclusiones sobre la evidencia recopilada.
- VI. Realizar las acciones correspondientes para iniciar con la investigación y, en su caso, podrán:
  - a. Citar a las personas que laboren en el mismo sitio que la persona ofendida, preguntándoles de manera verbal y personal el tipo de actitudes o relación de compañerismo, para poder ratificar o desmentir los hechos sin darles detalle de lo sucedido;
  - b. Citar a la persona presuntamente discriminadora, hostigadora o acosadora, con la finalidad de escuchar su versión para que haga uso de su derecho de réplica y no dejarla en estado de indefensión; esta persona tendrá derecho a realizar todas las

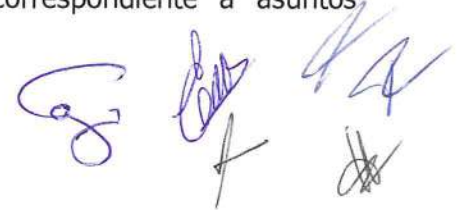


- aclaraciones que considere pertinentes por escrito y firmadas durante la reunión con el Comité;
- c. Informar a la persona presuntamente discriminadora, hostigadora o acosadora, de las medidas cautelares establecidas por el Comité, recomendándole por escrito se abstenga de tomar represalias en contra de la persona ofendida, en cuyo caso se le sancionará administrativamente.
- VII. Elaborar las conclusiones después de haber recopilado y evaluado la evidencia integrándolo, para ello, en un informe de la investigación.
- VIII. Dar seguimiento al informe de investigación sobre la aplicabilidad de sanciones turnadas a la autoridad competente.
- IX. Entregar el informe o acta de acuerdos a la parte quejosa, con la finalidad de informar sobre los asuntos relacionados con la misma.
- X. Las y los integrantes del Comité se obligan a establecer una carta de confidencialidad a los casos que se presenten sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

### DE LAS REUNIONES DEL COMITÉ

**Artículo 8:** Las reuniones del Comité se celebrarán en los términos siguientes:

- I. Ordinarias, por lo menos una vez al año, y extraordinarias siempre que se presente ante el Comité un caso de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- II. Para sesionar se requerirá la presencia de cuando menos tres Consejeras (os). En caso de que no haya quórum legal, se convocará a otra dentro de los dos días hábiles siguientes, para tratar los asuntos correspondientes;
- III. El orden del día, junto con los documentos correspondientes de cada reunión, se entregará a las y los integrantes del Comité cuando menos con dos días hábiles de anticipación. En caso de inobservancia a dichos plazos, la sesión no podrá llevarse a cabo;
- IV. De cada reunión se levantará acta que será aprobada y firmada por quienes hubieran asistido a ella. En dicha acta, se deberá señalar el sentido del acuerdo tomado por los integrantes con derecho a voto y, en su caso, los comentarios relevantes de cada asunto. Las (os) Consejeras (os) y las (os) invitadas (os) firmarán el acta como constancia de su asistencia o participación y como validación de sus comentarios; y
- V. El orden del día de las sesiones contendrá un apartado correspondiente al seguimiento de acuerdos emitidos en las reuniones anteriores. En el punto correspondiente a asuntos generales, solo podrán incluirse asuntos de carácter informativo.



## DE LOS ELEMENTOS PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

**Artículo 9.-** El Comité identificará las conductas discriminatorias para la valoración de los hechos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la *Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación*.

**Artículo 10.-** El Comité identificará la gravedad, las formas y las conductas de las manifestaciones que hostigan y acosan sexualmente para la valoración de los hechos, de conformidad con lo siguiente:

- I. **Gravedad:** Leve.  
**Forma:** Verbal, no verbal, sin contacto físico.  
**Conducta:** Exposición de carteles, calendarios y pantalla de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.  
Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.  
Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.  
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.
- II. **Gravedad:** Media.  
**Forma:** Verbal, no verbal, sin contacto físico.  
**Conducta:** Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del Instituto.  
Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.  
Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada.  
Amenazas que afecten negativamente su situación en el Instituto si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.  
Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales.
- III. **Gravedad:** Alta.  
**Forma:** Verbal, no verbal, con contacto físico.  
**Conducta:** Contacto físico no deseado (manoseo, sujetar, presionar).  
Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorrallar).  
Intento de violación (enfrentamiento físico o golpes).

**Artículo 12.-** El Comité identificará los efectos de la agresión en ámbitos como los derechos, la salud, el trabajo y la familia, con la finalidad de facilitar el reconocimiento de la gravedad de la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual.



## DE LAS SANCIONES

**Artículo 13.-** El Comité únicamente está facultado para actuar y emitir una sanción en materia administrativa ante casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual en el Instituto, con la debida garantía y teniendo como prioridad la protección integral de la persona, su dignidad y sus derechos fundamentales. Sin embargo, deberá orientar a la parte quejosa sobre los requerimientos para actuar en materia penal y laboral, si así lo deseara.

**Artículo 14.-** De conformidad con lo establecido en la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, las sanciones administrativas a que se hará acreedora la persona discriminadora, hostigadora o acosadora son:

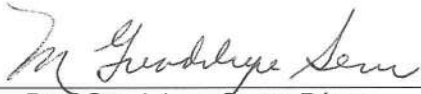
- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión por un periodo no menor a tres días ni mayor a un año;
- III. Destitución o baja definitiva;
- IV. Sanción económica, e
- V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

**Artículo 15.-** El procedimiento para imponer las sanciones administrativas se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*.





Dr. Luis Jáuregui Friae  
Director General  
Presidente del CADHAS



Dra. Guadalupe Serna Pérez  
Directora de Investigación  
Consejera



Lic. Eunice Maldonado Sánchez  
Directora de Administración y Finanzas  
Consejera



Dr. José Alfredo Pureco Ornelas  
Director de Docencia  
Consejero



Lic. Ricardo Reynoso Serralde  
Director de Vinculación  
Consejero



Mtra. Elizabeth García Duarte  
Jefa del Departamento de Organización e Información  
Secretaria Ejecutiva