

Comité de igualdad laboral  
y no discriminación



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS  
DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL ELECTORAL  
DEL ESTADO DE SINALOA

Leslie Valenzuela

Yesenia Zamudio F

J. Fernando

Handwritten signatures in blue ink, including several scribbled-out marks and illegible signatures.

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	3
II.	PROPÓSITO .....	3
III.	ALCANCE .....	4
IV.	MARCO CONCEPTUAL .....	4
V.	MARCO JURÍDICO .....	5
VI.	CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL .....	9
VII.	ATENCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL ....	10
VIII.	EL DEBIDO PROCESO .....	11
IX.	PROCEDIMIENTO DE QUEJA O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL .....	12
X.	FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, DESIGUALDAD, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL .....	15

Yesenia Zamudio F.

Yesenia

Leslie Valenzuela

5, Fernando

## I. INTRODUCCIÓN

El Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, en su preocupación por mejorar las condiciones laborales para mujeres y hombres, implementa acciones a favor de la igualdad de género y no discriminación con la finalidad de generar un ambiente sano para sus trabajadores y trabajadoras, tanto en lo profesional como en lo personal.

De esta manera, el presente documento se crea con el propósito de atender y resolver algunas de las situaciones de desigualdad más comunes, como lo son: la discriminación, el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

Los objetivos del presente **Protocolo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa** son:

- Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
- Generar un cambio cultural que repercuta en el personal del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- La creación de una instancia que reciba, resuelva e investigue con toda imparcialidad los asuntos relacionados con la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
- Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.
- Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- Promover una cultura de respeto en el trabajo.

## II. PROPÓSITO

El Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, a través de su Comité de igualdad laboral y no discriminación pretende que el presente protocolo aliente a la presentación de quejas por discriminación, violencia, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, para dar el seguimiento debido, así como el proceso para la atención, investigación y en su caso, sanción; así mismo, este órgano jurisdiccional se compromete a contar con acciones y estrategias para prevenir, atender y combatir todo tipo de violencia laboral.

(Reforma el 22 de agosto de 2023)

*Yesenia Zamudio*  
*Leslie Valenzuela*  
*J. Ferrnando*

### III. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal que labore en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, siempre y cuando el hecho se haya presentado en los horarios e instalaciones del lugar donde desarrolle su trabajo y este se derive de una interacción interna; desde el momento en el que se recibe la queja por parte del afectado, hasta que se acredite una presunta responsabilidad.

### IV. MARCO CONCEPTUAL

Existen un sin número de definiciones para el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, tanto teóricas como legales, sin embargo, antes de definir los conceptos se enuncian los elementos que componen estas dos figuras:

- Es una forma de violencia de género.
- Es una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y todas las conductas basadas en el sexo, que afecta la dignidad de mujeres y hombres.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta a terceras personas.
- Es una conducta de naturaleza laboral o sexual, que se realiza al relacionarnos en forma vertical y horizontal en el ámbito laboral basada en el abuso de poder.

La **violencia laboral** es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía, 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 laboral y no discriminación.

El **hostigamiento sexual** se entiende como el ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en el ámbito laboral. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.

El **acoso sexual** se define como la forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, aunque no exista subordinación hay un ejercicio abusivo de poder hacia un estado de indefensión.

Leslie Valenzuela  
Yesenia Zamudio F.  
3 Fernando

El **hostigamiento laboral** es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

El **acoso laboral** es una categoría de la violencia laboral, donde hay un ejercicio abusivo del poder en forma horizontal, que atenta contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

En el caso del concepto de **discriminación**, es 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 física o mental, 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.

## V. MARCO JURÍDICO

El término de hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera delito y se incluye en el Código Penal Federal (artículo 259-Bis). Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en el 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y/o acoso sexual.

La diferencia básica entre hostigamiento y/o acoso sexual, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13 señala que *“el 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.”* De la misma manera señala que, *“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.”*

Respecto a la diferencia anterior, podemos encontrarla explicada a través de la distinción teórica entre hostigamiento sexual y acoso sexual. El primero alude a la agresión que se ejerce a través de las relaciones laborales jerárquicas y se relaciona con un premio y castigo. Ocurre cuando una/un superior solicita favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario, y de cuya negación se originan represalias o despido. El segundo, considera los

Yesenia Zamudio R.  
Leslie Valenzuela  
G  
A  
J. Beramundo

comportamientos como bromas, comentarios o coqueteos sexuales que interfieren en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante u hostil y que no necesariamente se refiere a una relación jerárquica entre víctima y agresor(a).

En cuanto al hostigamiento y acoso sexual, en el Código Penal del Estado de Sinaloa se encuentra regulado en su artículo 185, 185 Bis y 185 Bis A que señalan lo siguiente:

**“ARTÍCULO 185.** Comete el delito de hostigamiento sexual, quien asedie u hostigue con fines lascivos o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación; al responsable se le impondrá de uno a dos años de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa.

Si la solicitud de favores de naturaleza sexual, se acompaña con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de su relación con su superior jerárquico, se le impondrá prisión de dos a tres años y de trescientos a seiscientos días multa.”





**“ARTÍCULO 185 Bis.** Comete el delito de acoso sexual, quien, por cualquier medio, en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión, desventaja o de riesgo para la víctima, asedie, acose, o demande actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Comete también el delito de acoso sexual quien con fines de lujuria asedie a cualquier persona, sin su consentimiento, en lugares públicos, en instalaciones o vehículos destinados al transporte público de pasajeros.

A quien cometa el delito de acoso sexual, se le sancionará con pena de uno a tres años de prisión y de trescientos a seiscientos días multa.”

**ARTÍCULO 185 Bis A.** Si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho años o persona que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o de resistirlo, la pena de prisión será de tres a cinco años de prisión y la sanción pecuniaria de quinientos a mil días multa.

Yesenia Zamudio T.



S



(Leslie Valenzuela



J. Fernando



*Si el sujeto activo es servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido del cargo y se le inhabilitará para el ejercicio de la función pública hasta por siete años.*

*En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años.*

En el caso de la discriminación, en primer lugar, está la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde menciona:

**“Artículo 1o.-** *Queda prohibida toda Discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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”*

Así mismo, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se establece en el artículo 1, fracción III:

**“Artículo 1, fracción III.-** *Para los efectos de esta ley se entenderá por 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 física o mental, 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.”*

Al respecto, en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 3 Bis y 132, fracción XXXI se establece lo siguiente:

**“Artículo 3o. Bis.-** *Para efectos de esta Ley se entiende por:*

Yesenia Zamudio F.

Jeslie Valenzuela

J. Fernando

- a) *Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y*  
b) *Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*

**“Artículo 132.-** *Son obligaciones de los patrones:*

*XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;”*

Por su parte, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Sinaloa, en su artículo 4°, se establece lo siguiente:

**“ARTICULO 4°.-** *Para los efectos de esta Ley se entenderá por 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, opiniones, 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”*

Aunado a lo anterior, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa, en su artículo 16, se señala lo siguiente:

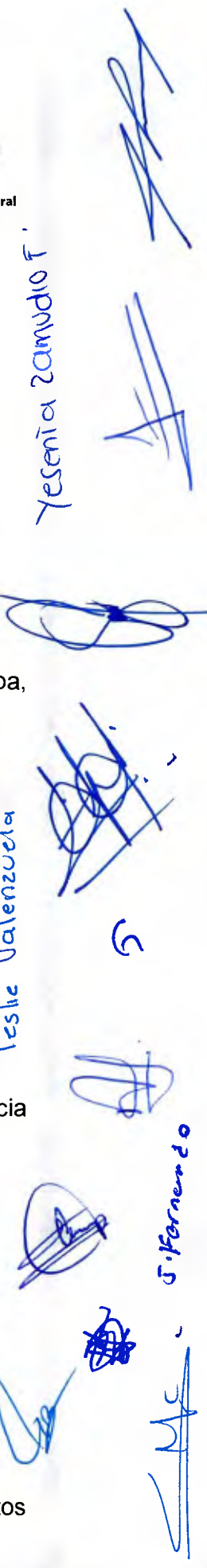
**ARTÍCULO 16.** *Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a la ley, además del acoso y el hostigamiento sexual.*

De igual manera que existe normatividad nacional, existen instrumentos internacionales que protegen a las personas de estas prácticas siendo estos:

Yesenia Zamudio F.

Leslie Valenzuela

J. Fernando





### Instrumentos internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26.
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)

### Tratados

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- C190 de la OIT-Convenio sobre la violencia y el acoso, ratificado por México el 6 de julio de 2022.

Es importante destacar que los instrumentos mencionados tanto nacionales como internacionales constituyen el marco legal, lo que implica que cualquier autoridad está obligada a conocerlos y observarlos, pues son una fuente primordial para que las denuncias prosperen y para mejorar los procesos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y/o acoso sexual.

## VI. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos, burlas o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.

Yesenia Zamudio F.

Leslie Valenzuela

J. Fernando

7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.
11. Gritar, avasallar o insultar a un trabajador o trabajadora en privado o en presencia de otras personas.
12. Sobrecargar selectivamente a un miembro del personal del Tribunal con mucho trabajo.
13. Enviar correos electrónicos o mensajes internos con calumnias o difamación, al personal del Tribunal, sobre su trabajo o persona.
14. Negar o coartar el acceso a los programas de capacitación para el trabajo y formación profesional.
15. Negar el acceso o retiro, sin causa justificada, del lugar de trabajo.
16. Cualquier otro acto u omisión de abuso de poder, independientemente de la relación de jerarquía, que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impida el desarrollo y atente contra la igualdad laboral y no discriminación de las y los trabajadores del Tribunal.

## VI. ATENCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa a través del Ombudsperson para atender cualquier situación de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral ofrecerá que las quejas o denuncias:

1. Cuenten con los medios y opciones de terminar el conflicto.
2. Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
3. Se basen en principios de justicia y en el debido proceso.
4. Ofrezcan una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación.

Yesenia Zamudio F.

leslie Valenzuela

S. Hernández

5. Aseguren que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.

6. Se revisen periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.

Existen métodos para tratar conductas indebidas que constituyen acoso y hostigamiento sexual o laboral, de esta manera, tanto la parte quejosa como las personas que manejan la queja necesitan tener opciones y alternativas de resolución de conflictos, entre las que se encuentran:

- **Métodos de conciliación:** basados principalmente en los intereses y necesidades de la persona quejosa y específicamente o mayoritariamente para los casos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral **que se consideren no graves** de conformidad con el Código de ética del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

Algunos ejemplos de estos métodos son: proponer a la persona quejosa el diálogo directo con el presunto(a) responsable a fin de hacerle saber la inconformidad de su conducta, con o sin una/un intermediaria/o.

- **Métodos formales de resolución:** basados en la ejecución de los derechos legales y la coacción del poder. Algunos ejemplos de estos métodos son: investigación y resolución; denuncia o querrela ante la autoridad competente según el caso; o con el simple acto de despedir a quienes sean culpables de, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

El Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa a través del Ombudsperson, en cualquier caso, deberá garantizar respeto a las personas que han sufrido alguna situación de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, y derecho de audiencia y legalidad para todas las personas involucradas.

## VII. EL DEBIDO PROCESO

- Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder.
- Toda queja será manejada de forma equitativa e imparcial.
- El responsable de aconsejar, conciliar o investigar una queja o denuncia, debe actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Yesenia Zamudio F.

Leslie Valenzuela

J. Fernando A.

- Se dará al presunto discriminador/a, hostigador/a y/o acosador/a la justa oportunidad de conocer la queja o denuncia contra él o ella, así como de preparar una respuesta considerada a las acusaciones hechas por la parte quejosa.
- Se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la mediación y la investigación. El Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, se compromete a asegurar que el personal que recurra a estos procedimientos no sea objeto de represalias.
- El Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa recomendará que se presente queja por cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, pero no tolerará las quejas ofensivas o triviales.

#### VIII. PROCEDIMIENTO DE QUEJA O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL

1. Todo el personal que labora en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, independientemente de su edad, sexo, jerarquía, condición social, ideología política, discapacidad o raza que sea objeto de alguna situación de discriminación, desigualdad, hostigamiento y acoso sexual o laboral podrá realizar su queja ante el Ombudsperson del Tribunal a través del correo electrónico designado para ello quejas\_nm@teesin.org.mx, el cual será de uso exclusivo del Ombudsperson.

2. La queja deberá constar por escrito a través del correo electrónico y deberá de contener lo siguiente:

- Nombre de la persona que interponga la queja;
- Los hechos que presuntamente constituyen discriminación, desigualdad, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral;
- Lugar y fecha en que ocurrieron los hechos;
- Nombres y cargos de la o las personas a las que se imputa como presunto(a) responsable del hecho.

3. Se podrá interponer la queja de manera verbal, y para estos efectos se deberá de contactar personalmente con el Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, quien tomará una declaración de la persona quejosa, debiendo contener los elementos del punto anterior. Pudiendo utilizar para ese efecto el Anexo 1 del presente protocolo.

4. Toda queja que sea presentada de manera verbal o escrita se tomará bajo total confidencialidad.

Yesenia Zamudio F

leshe Valenzuela

J. Fernando

5. Cuando sea recibida la queja, se procede a integrar un expediente, el cual deberá contener además de la queja por escrito, las pruebas documentales, testimoniales y técnicas que se deriven de la investigación.

6. El Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, desarrollará una investigación con la mayor discreción, solicitando la declaración tanto de la parte quejosa como del presunto responsable, así como el testimonio de las personas que puedan aportar elementos para completar la investigación, respetando en todo momento la garantía del debido proceso.

7. La investigación no deberá durar más de 15 días contados a partir de la presentación de la queja, pudiendo prorrogarse por otros 15 días, cuando la dificultad del caso así lo amerite.

8. Al terminar de recabar las pruebas, el Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa deliberará en torno a los elementos de juicio, y dictaminará lo procedente.

9. La elaboración del dictamen de resolución estará a cargo del Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

10. Al término del procedimiento el Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa deliberará en torno a los elementos de juicio y dictaminará lo que en derecho proceda.

11. En caso de determinar que hubiera culpabilidad, es decir, que se demuestre que el/la presunto(a) responsable hubiere realizado actos de discriminación, desigualdad, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, en su caso, remitirá el expediente a la autoridad que corresponda para la imposición de alguna sanción.

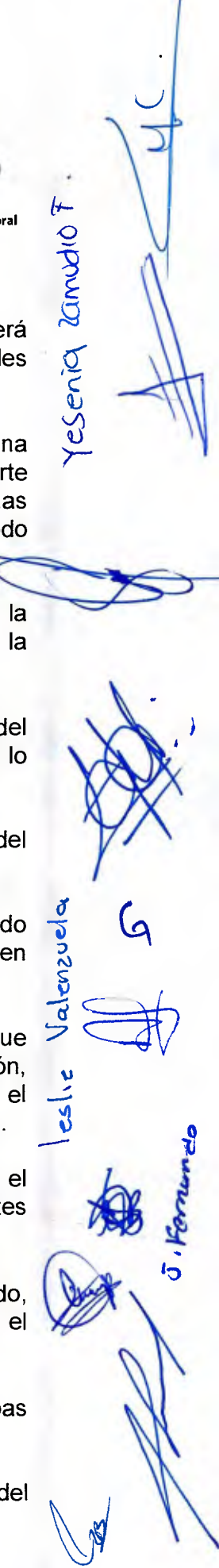
Independientemente de la sanción que se imponga por la autoridad competente, el presunto responsable podrá hacerse acreedor a alguna de las siguientes recomendaciones administrativas:

- Acción disciplinaria contra el/la responsable (suspensión, despido, cambio de lugar de trabajo), advertencia oficial que será incluida en el expediente del responsable.
- Acción disciplinaria contra la parte quejosa, si hay pruebas concluyentes de que la queja fue hecha con mala intención.
- Disculpa formal ante el Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

Yesenia Zamudio F.

Leslie Valenzuela

J. Fernando





- Acreditación de cualquier permiso o incapacidad solicitada debido a un hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

12. El Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa dejará a salvo los derechos del quejoso(a) y del presunto(a) responsable para hacerlos valer ante las instancias correspondientes.

13. Al finalizar el proceso de investigación se guardará un expediente de cada queja interpuesta.

14. El Ombudsperson del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa presentará de manera semestral un informe a la Presidencia del Tribunal de las quejas o denuncias y los dictámenes por situaciones de discriminación, desigualdad, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

15. La información que soliciten las autoridades competentes que deban resolver sobre el asunto en cuestión se podrá proporcionar siempre y cuando funde y motive la solicitud de la misma.

16. Algunas de las instancias externas administrativas, laboral o penal donde podrán acudir previo agotar el procedimiento institucional interno que atiende los temas del presente protocolo, pueden ser las siguientes autoridades:

- El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).
- Comisión Estatal de Derechos Humanos. Sinaloa.
- Fiscalía General del Estado de Sinaloa.

Yesenia Zamudio F.

Leslie Valenzuela

J. Fernando



ANEXO 1.

TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE SINALOA.

IX. FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, DESIGUALDAD, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL

Fecha: \_\_\_\_\_

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Jefa/e inmediata/o: \_\_\_\_\_

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Jefa/e inmediata/o: \_\_\_\_\_

Yesenia zamudio T

leslie Valenzuela

J.fernando



Comité de igualdad laboral y no discriminación

### DECLARACIÓN DE HECHOS

Fecha en que ocurrió: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces): \_\_\_\_\_

Cómo se manifestó la discriminación, desigualdad, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Actitud de la persona que le discrimino, hostigó/acosó:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Reacción inmediata de usted ante esta persona:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Yesenia Zamudio T.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

leslie Valenzuela

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

J. Fernando

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:

---

---

---

---

Yesenia Zamudio T.



¿Cómo le afectó la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral emocionalmente?

---

---

---

---



¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral?

---

---

---

---

Leslie Valenzuela


¿Considera que el hecho que sufrió fue causado por alguna situación en particular?

---

---

---

---

  
J. Fernando

¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante la discriminación, el hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, y qué diferencia observa actualmente?

---

---





Comité de igualdad laboral y no discriminación

---

---

¿Considera que la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

---

---

---

---

Yesenia Zamudio F

Firma y nombre completo de la persona quejosa:

---

NOMBRE.

Leslie Valenzuela

S

J. Fernando



**Xochilt Amalia López Ulloa.**

Presidenta del comité de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral de Sinaloa.



**Carla Gabriela Carranza Rocha.**

Secretaria de actas del comité de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral de Sinaloa.



**Enrique Pérez Salas.**

Vocal Titular de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social y de la comisión de auditoría interna, clima laboral y mecanismos para evaluar la implementación de las prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.



**Yesenia Viridiana Zamudio Félix.**

Vocal auxiliar de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social y de la comisión de auditoría interna, clima laboral y mecanismos para evaluar la implementación de las prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación.



**Norma Alicia Arellano Félix.**

Vocal auxiliar de la comisión de política de igualdad y no discriminación, código de ética y lenguaje incluyente, no sexista y accesible; comunicación social.



**Eda Nancy Labrada Torres.**

Vocal titular de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.



Comité de igualdad laboral  
y no discriminación

*Gilberto S.*

**Gilberto Salazar Ramírez.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.

**German Geovany López Imperial.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.

*J. Fernando D.*

**Jesús Fernando Gaxiola Delgado.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo.

**Espartaco Muro Cruz**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y; Vocal titular de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo. (Figura mediadora u ombudsperson).



*Leslie Valenzuela*  
**Leslie Guadalupe Valenzuela  
Beltrán.**

Vocal auxiliar de la comisión de reclutamiento, igualdad salarial, ascenso y permanencia, corresponsabilidad vida laboral y familiar en el centro de trabajo y, de la comisión de mecanismos y regulación para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

**Claudia Zamudio Beltrán.**

Vocal titular de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.

**Anabel Ibáñez Álvarez.**

Vocal auxiliar de la comisión de capacitación y sensibilización en igualdad salarial y no discriminación.

Así lo aprobaron las y los integrantes en la tercera reunión del Comité, celebrada el 15 de junio de 2023, en Culiacán, Sinaloa. Difúndase y publíquese.