



COMPENDIO DE

Política de Igualdad Laboral y no Discriminación

Código de Ética

Protocolo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral



Elegir es tu derecho... protegerlo nuestro deber





✉ comitedeigualdad@teesin.org.mx

📍 Fray Servando Teresa de Mier 1870 P.B.
C.P. 80129, Culiacán, Sinaloa

☎ (667) 761 1757 y 58

Compromiso

En mi carácter de Magistrado Presidente del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, asumo el firme compromiso de garantizar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, el Código de Ética y el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación y Violencia Laboral, reconociendo que la dignidad, el respeto y la equidad son principios fundamentales para el desarrollo integral de todas las personas que forman parte de nuestro centro de trabajo.

Ratifico que en nuestra institución existe cero tolerancia hacia cualquier forma de discriminación y violencia laboral, incluyendo hostigamiento, acoso, trato desigual o cualquier práctica que atente contra la integridad, seguridad y bienestar de nuestro personal.

La alta dirección es garante del cumplimiento de esta política, y velará porque se traduzca en acciones concretas que fortalezcan la confianza, la justicia y el respeto dentro de nuestro centro de trabajo.

Con este compromiso, reitero que nuestra institución es y seguirá siendo un espacio seguro, incluyente y libre de violencia y discriminación.

Dr. Édgar Donato Vega Márquez
Magistrado Presidente

5 de enero de 2026

Política de igualdad laboral y no discriminación



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. GLOSARIO	7
III. OBJETO	10
IV. ALCANCE	10
V. MARCO JURÍDICO	10
VI. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	13
VII. DISPOSICIONES GENERALES	14
VIII. INTERPRETACIÓN	16
IX. TRANSITORIOS	16



I. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el marco normativo internacional¹, es parte de los derechos humanos, el que hombres y mujeres disfruten de prerrogativas en igualdad de oportunidades, con trabajo y salario de igual valor.

En este sentido, las personas tienen derecho a la igualdad y protección sin discriminación ante la ley; en la familia con simetría de responsabilidades entre cónyuges.

Respeto a los derechos y libertades de las personas han de ejercerse sin discriminación y en condiciones de igualdad para acceder a las funciones públicas.

Por ende, es imperativo a los estados tutelar los derechos humanos realizando ajustes que alejen la discriminación contra las mujeres en el derecho: a la misma oportunidad laboral, a igual remuneración, a seguridad social, a participar en actividades de esparcimiento y vida cultural; estableciendo también construcción y progreso de un sistema dedicado al cuidado de la niñez.

De ahí, lo significativo en utilizar la regulación apropiada de carácter transitoria con la gestión objetiva de trato preferencial, para integrar a mujeres a la política y al empleo.

Apreciando con imparcialidad la correlación de cuantía del trabajo donde se destaque la participación de hombres y la intervención de las mujeres, con la finalidad de identificar y eliminar la discriminación.

Por ello, es sustancial hacer perceptible que la actividad no pagada actualiza una explotación de la mujer contraria a los derechos humanos.

¹ Artículos 3, 6.1, 7, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículos 1, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículos 17, 23 y 24, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Artículos 11,13 y 14 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Recomendaciones Generales CEDAW: 5, 13, 16, 17 y 18. Puntos 22 ,24, 25, 32, 35, 41 y 69 de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Artículos 4 y 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”. Artículos 1 y 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial. Artículos 1, 2 y 3 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración. Artículo 1, inciso e) de la Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. Artículos 1, 2, 3, 6 y 9 del Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación). Artículos 1, 2, 27 y 29 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Respecto a las mujeres con alguna condición, se consideran de acuerdo con las estrategias de Nairobi dentro de los grupos de situación con especial interés, en este contexto, se encargó a los estados establecer disposiciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo.

De acuerdo a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, una cuarta parte de los hogares en el mundo se encuentra encabezada por las mujeres o dependen de los ingresos de éstas para compensar los gastos en el hogar, precisando lo imperativo de impulsar políticas con visión de género en la educación que permita la incursión de las mujeres a espacios laborales accesibles, con apoyo de servicio de cuidados, horarios flexibles, considerando también en el ámbito laboral a las personas de más edad.

En este sentido, a las mujeres corresponde tener en igualdad de ponderación que los hombres, el derecho a ingresar a los empleos públicos libre de violencia y sin discriminación; aunado a lo anterior, los estados deben establecer regulación exclusiva privilegiando el desarrollo de grupos raciales o étnicos que permita el uso y goce de sus derechos humanos.

Por ende, al estado comprometido en mejorar el ámbito laboral, le corresponderá implementar un orden nacional que aborde igualdad de oportunidades y de trato en el empleo con espacios accesibles sin relegar a ninguna persona.

En el ámbito nacional² está prohibida la discriminación que atente contra la dignidad humana, por ende, corresponde a los estados establecer estrategias con visión de: género, pluriculturalidad, condición humana, respeto a la diversidad y ciclo de vida, enfatizando en la instrucción el combate a las desigualdades socioeconómicas.

Protegiendo la ley, igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, así como el desarrollo familiar, aunado a la garantía de que toda persona tenga espacios con accesibilidad e inclusión.

De ahí, la importancia de hacer perceptible que es violencia laboral, la negativa a contratar víctimas, el no respetar la permanencia de éstas en el trabajo; o bien, obstaculizar a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia, durante el desarrollo de sus labores.

² Artículos 1, 2 y 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos 1, 5, 6 y 36 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos 2, 3, 56 y 164 de la Ley Federal del Trabajo. Artículos 1, 4 y 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Programa especial derivado del plan nacional de desarrollo 2019-2024.

Las madres de familia, quienes, al reintegrarse a su trabajo tras la licencia de maternidad, en algunas ocasiones se dan cuenta que tienen que abandonar la lactancia porque no cuentan con los apoyos necesarios en la institución para realizarla. En este caso el Tribunal, ha instalado un lactario en este centro de trabajo.

La lactancia materna, debido a su importancia, es un derecho de las mujeres colaboradoras de este Tribunal, íntimamente ligado al derecho a la igualdad y a la no discriminación. Poder amamantar o extraer y almacenar leche materna en este centro de trabajo les permite mantener la lactancia y seguir aportándole a la institución.

Haciendo conciencia que el trabajo es un compromiso social y no una mercancía de intercambio; por ende, el espacio laboral debe desarrollarse en ambientes armoniosos, donde se realicen ajustes razonables que permitan incluir a la diversidad humana, en lugares libres de todo tipo de violencia y sin discriminación.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación ENADIS 2017, una de cada cuatro encuestados, consideran que las personas con alguna condición son de poca ayuda en el trabajo; precisando la importancia de ambientes laborales inclusivos, estableciendo que, dentro de las discapacidades, la visual es la que registra el menor rechazo en México.

En la encuesta ENADIS 2022, del total de población de 18 años y más, 23.7 % manifestó haber sido discriminada en los últimos 12 meses por alguna característica o condición personal: tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar de residencia, creencias religiosas, sexo, edad, orientación sexual, ser una persona indígena o afrodescendiente, tener alguna discapacidad, tener alguna enfermedad, opiniones políticas, estado civil o situación de pareja o familiar, entre otros.

En relación con el ámbito estatal³, se adoptan como valores generales, entre otros, la igualdad de derechos y diversidad cultural, estableciendo en la educación el enfoque de la igualdad sustantiva, prohibiendo todo tipo de discriminación, teniendo preferencia las personas sinaloenses que en correspondencia de competencias ingresen al ámbito laboral.

³ Artículos 2, 4 Bis B,7, 10, 13 y 13 Bis de la Constitución Política del Estado de Sinaloa
Artículos 1, 2, 3, 5, 6 y 14 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.
Artículos 11 y 16 de la Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Sinaloa.
Artículos 2, 3, 4 y 8 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Sinaloa. Plan Estatal de Desarrollo 2022–2027 Sinaloa.



Asumiendo como objetivo local el lograr la igualdad de trato y oportunidades en todos los espacios de la vida de las y los sinaloenses que tenga como resultado la participación plena de las mujeres en el estado con impacto en el progreso de la vida democrática.

En este sentido, se encuentra establecido en el marco normativo sinaloense que es violencia económica la percepción de un salario menor por igual trabajo.

De acuerdo con el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, se cita la encuesta nacional de ocupación y empleo donde el estado de Sinaloa presenta un comportamiento similar al contexto nacional, por ende, a nivel local existe una brecha salarial en el que las mujeres están subrepresentadas en un 23.6 % en relación con la ocupación laboral de los hombres, aunado a que las mujeres en el estado, trabajan a la semana alrededor de 8 horas más que los varones.

Considerando que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres coinciden que en los centros de trabajo se requiere “corresponsabilidad, compromiso y herramientas eficaces” que permitan fortalecer la lucha contra la discriminación, en este sentido, las tres instituciones impulsan la certificación de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

De una investigación realizada en el portal del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, al mes de mayo de 2023, arrojó el resultado de que en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, son 583 instituciones públicas y empresas privadas, encontrándose que, de los tribunales electorales del país, únicamente están certificados los tribunales electorales de los Estados de Puebla y de la Ciudad de México.

Por ende, el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, siendo un centro de trabajo que impulsa la perspectiva de derechos humanos y de igualdad laboral y no discriminación, con apego al marco normativo en el tema, tiene la visión de fortalecer en el ámbito laboral el principio de igualdad laboral y no discriminación.

Lo anterior, porque es de suma importancia fortalecer y construir espacios laborales libres de discriminación y de violencia, que permitan tener una corresponsabilidad con el trabajo y la vida personal.



II. GLOSARIO.

Para los efectos de esta política se entenderá por:

1. **Acciones afirmativas.** Conjunto de decisiones institucionales de naturaleza transitoria enfocadas a modificar en favor del adelanto hacia la igualdad sustantiva entre mujeres, hombres y población no binaria.
2. **Acciones de sensibilización.** Son las actividades que realiza el Tribunal para impulsar la transformación cultural en aras de la igualdad laboral y no discriminación, y eliminación de la violencia.
3. **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.
4. **Acoso sexual.** Forma de violencia sexual 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 las personas, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
5. **Clima laboral.** Es la percepción de las relaciones y condiciones laborales existentes entre quienes integran este Tribunal e influyen en la conducta y/o eficacia, eficiencia de las y los trabajadores.
6. **Comité de igualdad o Comité.** Al Comité de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
7. **Conciliación entre la vida familiar y laboral.** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan al Tribunal revisar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
8. **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.

9. **Derechos humanos.** Conjunto de prerrogativas inherentes a la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y en las leyes.
10. **Dignidad.** Es el derecho fundamental que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona.
11. **Estrés laboral.** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del/la trabajador/a, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.
12. **Flexibilidad de horario de trabajo.** Horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo, licencias y permisos con o sin goce de sueldo.
13. **Género.** Categoría de análisis de las representaciones sociales, las creencias y las atribuciones culturales que se asignan basadas en el sexo, generando modelos de “feminidad” y “masculinidad” que determinan expectativas sociales para las personas y que provocan desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales.
14. **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora relacionadas con conductas sexuales de connotación lasciva.
15. **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.
16. **Igualdad de oportunidades.** Nivelación de posibilidades para que una persona acceda a un mejor desarrollo, con independencia de las peculiaridades externas que no pueda dominar la o el individuo.
17. **Igualdad de género.** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
18. **Igualdad sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

- 19. Lenguaje incluyente y no sexista:** Es la forma de expresión y comunicación que reconoce, hace visible la alteralidad y diversidad basada en la dignidad de las personas.
- 20. Maltrato.** La acción u omisión de tratar mal a alguien de palabra u obra.
- 21. Perspectiva de género:** Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el desarrollo y bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- 22. Política.** A la Política de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- 23. Respeto.** Reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.
- 24. Roles de género:** Son comportamientos culturales percibidos como adecuados y propios para cada uno de los sexos.
- 25. Sexo.** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que lo definen como mujeres u hombres.
- 26. Tribunal:** Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- 27. Unidades.** Estructura Jurisdiccional y Administrativa: Presidencia, Magistraturas, Pleno de Magistrados, Secretarías, Jefaturas de Unidad, el Órgano Interno de Control del Tribunal, a que hace referencia el artículo 11 del Reglamento Interior del Tribunal.
- 28. Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- 29. Violencia psicológica.** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- 30. Violencia laboral.** Esta 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.

III. OBJETO

Establecer los principios que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Tribunal, y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que labora en el mismo.

IV. ALCANCE

La Política es de observancia general y obligatoria para todas las Unidades del Tribunal y el personal adscrito a las mismas, siendo la Presidencia del Comité de Igualdad y no discriminación el área responsable de su implementación y evaluación a través del Programa Institucional de igualdad laboral y no discriminación. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del Tribunal hacia el personal y entre el personal.

V. MARCO JURÍDICO

La presente política se elaboró, entre otros, en base al siguiente marco jurídico:

a) Constitución

a.1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Convenciones, tratados y recomendaciones internacionales reconocidas y firmadas por el Estado Mexicano

b.1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

b.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos.

b.3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).

b.4. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

b.5. Recomendaciones Generales CEDAW: 5, 13, 16, 17 y 18.

b.6. Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.



b.7. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

b.8. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

b.9. El Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

b.10. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (num.90) sobre Igualdad de Remuneración.

b.11. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT.

b.12. Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

b.13. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

c) Leyes

c.1) Leyes nacionales

c.1.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

c.1.2. Ley General de Víctimas.

c.1.3. Ley General de Responsabilidades Administrativas.

c.1.4. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

c.1.5. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

c.1.6. Ley General de Salud.

c.1.7. Ley del Seguro Social.

c.1.8. Ley General de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

c.1.9. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

c.1.10. Ley Federal del Trabajo.

c.2) Leyes locales

- c.2.1. Constitución Política del Estado del Estado de Sinaloa.
- c.2.2. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa.
- c.2.3. Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad del Estado de Sinaloa;
- c.2.4. Ley de los Derechos de niñas, niños y adolescentes del Estado de Sinaloa.
- c.2.5. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.
- c.2.6. Ley para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar del Estado de Sinaloa.
- c.2.7. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Sinaloa.
- c.2.8. Ley de Salud del Estado de Sinaloa.
- c.2.9. Código Penal del Estado de Sinaloa.

e) Reglamentos.

- e.1. Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- e.2. Reglamento de Trabajo para el Personal del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

f) Normas.

- f.1. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- f.2. Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en razón de género para el Estado de Sinaloa.

g) Planes de Desarrollo

- g.1. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- g.2. Plan Estatal de Desarrollo 2022–2027 Sinaloa.



VI. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

1. La presente política tiene como objetivo emitir directrices en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa sensitivas al género, que subsanen en el ámbito laboral, el contexto de perjuicio o diferencias surgidas por construcciones sociales.
2. En esta política la Presidencia del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, asume el compromiso con todo el personal sin importar el tipo de relación laboral, de garantizar con apego al marco jurídico integral en materia de derechos humanos y género, la igualdad de trato y oportunidades, con trabajo y salario a igual valor permitiendo la corresponsabilidad del ámbito laboral y familiar en ambiente de paz y libre de todo tipo de discriminación.
3. El ámbito de aplicación de la política es el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa. Las directrices se interpretarán conforme al criterio gramatical, sistemático o funcional y a falta de disposición expresa, a los principios generales del derecho, en lo que más favorezca la protección de los derechos humanos de las personas integrantes de este centro laboral.

Las personas servidoras públicas de este Tribunal estamos comprometidas con lo siguiente:

4. Queda prohibido el maltrato, violencia, segregación de las autoridades en el centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:
 - a) Apariencia física.
 - b) Cultura.
 - c) Discapacidad.
 - d) Idioma.
 - e) Sexo.
 - f) Género.
 - g) Edad.
 - h) Condición social, económica, de salud o jurídica.
 - i) Embarazo.
 - j) Estado civil o conyugal.
 - k) Religión.
 - l) Opiniones.
 - m) Origen étnico o nacional.
 - n) Preferencias sexuales.



- o) Situación migratoria.
- p) Violencia laboral.
- q) o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

5. Promover un clima laboral, garante del respeto, igualdad, protección de los derechos humanos y de la dignidad del personal del Tribunal, con espacios sensibles al intercambio de ideas, que nos permitan reforzar un contexto laboral libre de discriminación, de acoso sexual coadyuvando en la eliminación de la generación de estrés laboral, de conflictos laborales, de violencia de género y de otras formas de intolerancia y violencia.

6. Acatar el marco integral que proteja las diversidades individuales de cultura, religión y origen étnico.

7. Facilitar la transformación cultural en favor de la igualdad de género, no discriminación y eliminación de la violencia, considerando esquemas de sensibilización.

8. Fomentar la igualdad de oportunidades y el progreso para todo el personal.

9. Conceder igualdad de oportunidades y sin discriminación, en los procesos de contratación.

10. Impulsar, mantener comprometidos y motivados al personal en sus actividades laborales, y garantizar que, en el sistema de compensaciones y beneficios en el Tribunal, no haya diferencia alguna entre personas servidoras públicas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

11. Ponderar y desarrollar el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; por ende, fomentamos la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las y los integrantes del Tribunal.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

1. Se instalará bianualmente un Comité de Igualdad y no discriminación con representación paritaria entre mujeres y hombres de las diversas áreas que integran este Tribunal.

2. El Comité de Igualdad y no discriminación, será el encargado de implementar y evaluar la presente política, realizará anualmente un informe de trabajo que



remitirá a la Presidencia de este órgano electoral respecto a las acciones realizada en la materia.

3. Se garantizará igual valor salarial a equivalente trabajo, independientemente del género, raza, etnia, condición, edad o cualquier otra forma que pueda materializar discriminación a la persona que labore en el Tribunal.

4. En el proceso de reclutamiento y selección de personal se realizará sin discriminación e igualdad de oportunidades, quedará prohibido las solicitudes de certificados médicos de embarazo o virus de inmunodeficiencia humana (VIH), para el ingreso, permanencia o ascenso en este Tribunal.

5. Todas las personas que integran el Tribunal contarán con procesos de formación, capacitación, adiestramiento, con igualdad de oportunidades para su desempeño.

6. Todas las y los integrantes del Tribunal tendrán acceso a capacitación y sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, con enfoque en derechos humanos, diversidad y perspectiva de género.

7. En la comunicación interna y externa del Tribunal se utilizará un lenguaje incluyente, no sexista y accesible.

8. Todas las y los integrantes del Tribunal, de conformidad con las medidas sanitarias, tendrán en igualdad de circunstancias, derecho al acceso para que sus dependientes menores de edad ingresen en periodo temporales a la ludoteca o lactario del Tribunal.

9. Las y los integrantes del Tribunal, de acuerdo a la diversidad de familias, tendrá en igualdad de circunstancias para los infantes, adolescentes y personas adultas mayores, acceso a la información de los espacios de cuidadas impulsados por esta autoridad que les permita compensar el ámbito familiar y laboral.

10. Las personas integrantes del Tribunal que presenten una, no corresponsabilidad en el ámbito personal y laboral, podrán presentar un escrito con la debida justificación y comprobación, donde se solicite atender flexibilidad de horario de trabajo, teniendo el compromiso de desempeñar con la debida diligencia el cargo, función o comisión encomendada.

11. La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría General de este Tribunal, la cual, dará trámite ante la Unidad de Administración y Recursos Humanos y la Presidencia de este Tribunal para los términos jurídicos y administrativos correspondientes.



12. Las y los integrantes del Tribunal tendrán derecho a licencia de paternidad de por lo menos 15 días hábiles continuos, la cual, podrá ampliarse de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.

13. En el Tribunal se dispondrá de espacios accesibles y preferentes para el acceso al Salón de plenos e ingreso del edificio y servicios sanitarios, así como a la difusión de la información que se publique en los portales digitales institucionales.

VIII. INTERPRETACIÓN

La interpretación, para efectos administrativos, de la presente Política, así como su evaluación y la solución de los casos no previstos en la misma, corresponderá al Comité de igualdad laboral y no discriminación.

IX. TRANSITORIOS

Primero. La política de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, fue aprobada en la tercera reunión del Comité, celebrada el 15 de junio de 2023.

Segundo. La presente política entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página oficial del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, en la plataforma de transparencia y deberá difundirse entre los y los integrantes de este Tribunal.



Código de Ética



CÓDIGO DE ÉTICA DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE SINALOA

TÍTULO PRIMERO LA ÉTICA DEL SERVICIO PÚBLICO CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Código de ética es de carácter general y obligatorio para todas las personas que integran el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, o que poseen con éste, alguna relación institucional.

Tiene como finalidad atender principios constitucionales y legales, así como, valores y reglas de integridad para el correcto comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas en sus acciones, la intervención del gasto y el uso correcto de recursos oficiales, con miras a forjar una ética y características idóneas correspondientes a la importancia y entorno vinculante al servicio público.

Artículo 2. El presente Código de ética tiene por objeto:

- I. Instituir los principios, valores, reglas de integridad y obligaciones que corresponden observar y emplear las personas servidoras públicas, para favorecer contextos laborales adecuados, con miras a promover actuaciones éticas y solidarias hacia la eliminación de comportamientos corruptos.
- II. Promover en armonía con el Código de Ética, una cultura de igualdad laboral y no discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona servidora pública.
- III. Disponer las obligaciones e instrumentos institucionales para implementar el Código de ética, así como las instancias de denuncia en caso de su incumplimiento.

Artículo 3. Glosario. Para los efectos del presente instrumento, además de lo dispuesto por las leyes sobre anticorrupción y responsabilidades administrativas generales y del estado de Sinaloa, se entenderá por:

- I. **Código:** Al Código de ética de las personas servidoras públicos del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- II. **Código de conducta:** El instrumento emitido por quien ocupe la presidencia del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; donde se establece el proceder deseado de las personas servidoras públicas.



- III. **Comité:** Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- IV. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- V. **Denuncia:** La descripción que enuncia cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a quienes están en el servicio público y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética y/o Código de Conducta.
- VI. **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.
- VII. **Ética:** Conjunto de principios, valores y deberes que dirigen o valoran el comportamiento de las personas servidoras públicas y su recto proceder en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.
- VIII. **Lineamientos:** Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere los artículos 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Sinaloa, mismos que definen los principios y valores del servicio público.
- IX. **Personas servidoras públicas:** Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Tribunal Electoral, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 130 de la Constitución Política del Estado de Sinaloa.



- X. **Recursos públicos:** Conjunto de ingresos financieros, materiales y recursos humanos de los que disponen el Tribunal, para el cumplimiento de sus objetivos.
- XI. **Tribunal:** Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, órgano jurisdiccional especializado en materia electoral, con personalidad jurídica y patrimonio propio y gozará de autonomía técnica y de gestión en su funcionamiento e independencia en sus decisiones.

TÍTULO SEGUNDO
PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO
CAPÍTULO I
PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES
Y LEGALES

Artículo 4. Las personas servidoras públicas que desempeñan funciones jurisdiccionales electorales y administrativas tienen el deber de observar de conformidad con la misión, visión y objetivos los cuales están alineados con los principios constitucionales y legales para la consecución de los fines del Tribunal:

- I. **Certeza:** Los hechos y tareas de las personas servidoras públicas habrá de realizarse con la previsión respectiva, estar dotadas de autenticidad y apego a los acontecimientos, que tenga como resultados acciones verificables, fehacientes y confiables.
- II. **Competencia por mérito:** Las personas servidoras públicas deberán ser elegidas para el encargo de acuerdo a su preparación profesional, potencial y pericia, garantizando la igualdad de oportunidad, captando a las mejores candidatas o candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.
- III. **Economía:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.
- IV. **Eficacia:** Las personas servidoras públicas actúan bajo una formación de progreso y atención encaminada a la mejora, procurando con sus ocupaciones alcanzar las metas institucionales según sus



responsabilidades mediante el uso puntual y claro de los recursos públicos, excluyendo cualquier derroche y discrecionalidad indebida en su aplicación.

- V. **Eficiencia:** Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos, optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.
- VI. **Equidad:** Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.
- VII. **Disciplina:** Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.
- VIII. **Independencia:** Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, con plena imparcialidad y en estricto apego a la normatividad aplicable al caso, respondiendo única y exclusivamente al imperio de las leyes, sin acato o sometimiento a cualquier otro poder establecido.
- IX. **Honradez:** Las personas servidoras públicas se conducen con integridad sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
- X. **Imparcialidad:** La actuación de las personas servidoras públicas electorales se apartará de desviaciones, inclinación partidista o cualquier otra situación que se aparte del estado del derecho.
- XI. **Integridad:** Las personas servidoras públicas actúan siempre conforme a los principios compatibles con el empleo, cargo, comisión o función encomendada, ajustando su conducta ética al interés público, generando su comportamiento al ser escrutado públicamente, certeza plena de congruencia en su actuación.



- XII. **Objetividad:** Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.
- XIII. **Lealtad:** Las personas servidoras públicas corresponden a la confianza que el Tribunal les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.
- XIV. **Legalidad:** Los actos y acciones de las personas servidoras públicas están sujetas a procedimientos regulados y guiados por el absoluto respeto a las leyes, en particular los derechos fundamentales, con especial énfasis en la salvaguarda de los derechos político-electorales, conforme al Estado Democrático de Derecho.
- XV. **Máxima publicidad:** Las personas servidoras públicas facilitarán que la información pública sea accesible y efectiva; evitando acceder o compartir información reservada o confidencial.
- XVI. **Probidad:** Las personas servidoras Públicas tienen la obligación de desempeñarse en forma íntegra, honrada, honesta y tener una conducta éticamente intachable, entregándose por entero y en forma leal al desempeño de su cargo, haciendo prevalecer el interés público sobre el privado.
- XVII. **Rendición de cuentas:** Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
- XVIII. **Profesionalismo:** Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las

demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

- XIX. **Transparencia:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información institucional, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un Tribunal abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.
- XX. **Diligencia.** Las personas servidoras publicas observan un comportamiento adecuado y puntual que permite resolver los asuntos en plazos razonables, evitando acciones dilatorias y contrarias a la buena fe que perturben el correcto ejercicio de la impartición de justicia. Ponen cuidado y atención a los asuntos asignados con el mismo cuidado y esmero que se tiene con los asuntos propios, porque el débito que se asume al servicio público se asimila al compromiso propio de nuestros intereses.
- XXI. **Discreción.** Quienes integran el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, mantienen sigilo sobre hechos y datos que pueden vulnerar la privacidad de las personas. Las personas servidoras públicas se conducen con secrecía, en el ámbito de su competencia, deben conducir con secrecía la gestión de informaciones reservadas o confidenciales. Ante los medios de comunicación y las redes sociales, las personas servidoras públicas deben evitar comentarios que puedan dar lugar a malos entendidos o tergiversaciones.

CAPITULO II VALORES QUE RIGEN AL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 5. Los valores que rigen al servicio público en el Tribunal Electoral son los siguientes:

- I. **Cooperación:** Las personas servidoras públicas participan entre sí, facilitando la colaboración en grupo para obtener objetivos comunes previstos en los planes y programas Institucionales, creando una aptitud de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en este órgano jurisdiccional.



- II. **Equidad de género:** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
- III. **Entorno cultural y ecológico:** Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades, asumen una conducta para prevenir el menoscabo del patrimonio cultural y de los ecosistemas del planeta promoviendo también, su respeto, defensa y preservación.
- IV. **Igualdad y no discriminación:** Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en 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 en cualquier otro motivo.
- V. **Interés público:** Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- VI. **Liderazgo:** Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las reglas de integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y las leyes les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función jurisdiccional.
- VII. **Respeto:** Las personas servidoras públicas actúan de forma sobria y sin derroche, al relacionarse de manera horizontal y vertical con los demás sociabilizan con respeto, facilitando el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- VIII. **Respeto a los derechos humanos:** Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los



Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

TÍTULO TERCERO REGLAS DE INTEGRIDAD

CAPITULO I

REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 6. Las reglas de integridad son enunciados que relacionan a la persona con su conducta en el servicio público, enlazándola con los principios y valores en que se enfocará de acuerdo con las funciones, atribuciones y facultades del Tribunal.

Artículo 7. Las reglas de integridad transversalizan los siguientes tópicos del servicio público:

- a) Actuación pública.
- b) Información pública.
- c) Contrataciones.
- d) Apoyos institucionales.
- e) Trámites y servicios.
- f) Recursos humanos.
- g) Administración de bienes muebles e inmuebles.
- h) Procesos de evaluación.
- i) Control interno.
- j) Procedimiento administrativo.
- k) Desempeño permanente con integridad.
- l) Cooperación con la integridad.
- m) Comportamiento digno.

Artículo 8. Las reglas de integridad que se transversalizan en este Tribunal observarán los principios y valores establecidos en los artículos 4 y 5 del presente código:



- a) **Actuación pública.** Las personas servidoras públicas realizan acciones que son verificables, congruentes con el cargo que ostentan, corresponden a la confianza conferida por el Tribunal, actúan con austeridad, honestidad, progreso, vocación de servicio, imparcialidad, trabajan en forma metódica, conforme al marco normativo que les aplica y garantizan a hombres y mujeres las mismas condiciones, erradican desigualdades, discriminación o cualquier otra vulneración a los derechos humanos.
- b) **Información pública.** Las personas servidoras públicas que generan, obtienen, adquieran, transforman o posean información pública conducen su actuación conforme al principio de transparencia, resguardan la documentación e información que tienen bajo su responsabilidad, buscan en todo momento el interés público y garantizan en el acceso a la información el respeto a los derechos humanos.
- c) **Contrataciones.** Las personas servidoras públicas que, con motivo de su empleo, cargo, comisión, participan en contratación se conducen bajo los principios de economía, transparencia, imparcialidad, legalidad, rendición de cuentas, garantizan a hombres y mujeres las mismas condiciones y oportunidades, previenen el menoscabo al patrimonio cultural y del ecosistema, siempre con la visión de mejores condiciones para el Tribunal.
- d) **Apoyos institucionales.** Quien participe en otorgar apoyos institucionales garantizará realizarlos con apego a los principios de rendición de cuentas, competencia por mérito, legalidad y transparencia, excluyendo desigualdad, discriminación o cualquier acto que atente al respeto a los derechos humanos.
- e) **Trámites y servicios.** En la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, las personas servidoras públicas, deben atender a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial, garantizando el excluir cualquier tipo de desigualdad, discriminación o que atente contra los derechos humanos.
- f) **Recursos humanos.** Las personas servidoras públicas que participan en procedimientos jurisdiccionales, administrativos y de recursos humanos, cuentan con preparación profesional o pericia, procuran con sus ocupaciones alcanzar las metas institucionales, optimizan el uso y asignación de los recursos, tienen vocación de servicio, se desempeñan de

forma íntegra, honrada y honesta, colaboran en grupo en beneficio de la ciudadanía y el Tribunal.

- g) **Administración de bienes muebles e inmuebles.** Quienes participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, realizan un uso puntual y claro del recurso público, centrándose en el beneficio institucional, por ende, privilegiando la máxima publicidad en las actuaciones.
- h) **Procesos de evaluación.** Las personas servidoras públicas que participan en procesos de evaluación observan los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas, garantizan a hombres y mujeres las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, respetando los derechos humanos.
- i) **Control interno.** Las personas servidoras públicas que, participan en procesos, en materia de control interno, generan, obtienen, utilizan y comunican información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, con apego a la normativa aplicable y protegiendo el respeto a los derechos humanos.
- j) **Procedimiento administrativo.** Quien participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad, observando que se excluya cualquier acto de discriminación, desigualdad o atente el respeto a los derechos humanos.
- k) **Desempeño permanente con integridad.** Las personas servidoras públicas que ejercen un empleo, cargo, comisión o función, se desempeñan con un trato digno, cordial y de cooperación, sin discriminación, con honestidad, sin conflicto de interés, con sencillez y austeridad.
- l) **Cooperación con la integridad.** Las personas servidoras públicas se desempeñan con los principios y valores intrínsecos a la función pública, colaboran en grupo para obtener objetivos que reiteren el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.
- m) **Comportamiento digno.** Las personas servidoras públicas conducen su actuación respetando estrictamente la dignidad de todas las personas con



la que tienen trato durante el cumplimiento de sus obligaciones institucionales, respetando la diversidad de las personas.

Las personas servidoras públicas del tribunal conducen su actuación respetando estrictamente los principios constitucionales y legales, los valores, así como las reglas de integridad a las que se hacen referencia en el presente código.

TÍTULO CUARTO MECANISMOS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

CAPÍTULO I MECANISMOS DE CAPACITACIÓN

Artículo 9. Las personas servidoras públicas de este Tribunal Electoral recibirán capacitación y sensibilización en materia del Código de Ética, integridad y prevención de conflicto de interés, entre otras, con base en los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad establecidas en el presente Código de Ética, a través de programas determinados.

Los mecanismos de capacitación a que se refiere el párrafo anterior se impartirán de manera presencial, y en los casos en que así resulte conveniente, de manera virtual, y podrán consistir en cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra dinámica que facilite el conocimiento y sensibilización en los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad del Código de Ética que rigen el ejercicio del servicio público.

Artículo 10. El Tribunal Electoral deberá fomentar acciones permanentes sobre el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género, y los demás principios constitucionales, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética, que permitan a las personas servidoras públicas identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

CAPÍTULO II MECANISMOS DE DIFUSIÓN

Artículo 11. El Tribunal a través de la Unidad de Comunicación, y del Órgano Interno de Control difundirán y publicarán en la página de internet institucional el



presente Código de Ética, haciéndolo del conocimiento de todas las personas servidoras públicas por las vías más eficaces existentes.

Las personas servidoras públicas deberán cumplir en el desempeño de su empleo, cargo o comisión con las reglas de integridad que se encuentran incluidas en el presente Código de Ética.

TITULO QUINTO MECANISMOS DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS, DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

CAPITULO I MECANISMOS DE INTEGRACIÓN

Artículo 12. Estos mecanismos tienen por objeto establecer las bases para la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y de prevención de conflicto de interés.

Artículo 13. El Tribunal deberá contar con un Comité de Ética y de prevención de conflicto de interés, que propicie la integridad de las personas servidoras públicas e implementen acciones permanentes en el desempeño de sus funciones, cargo, empleo o comisión.

Artículo 14. El Comité se integrará con un máximo de cinco miembros propietarios con voz y voto.

Artículo 15. Los miembros propietarios, podrán elegirse de los niveles jerárquicos siguientes:

- I. Magistradas y Magistrados;
- II. Personal jurisdiccional;
- III. Personal administrativo.

La presidencia del Comité será electa por los miembros propietario que lo integran y su ejercicio comprenderá dos años u se efectuará en el último bimestre del año en que concluya el periodo.

Por cada miembro propietario se elegirá un suplente. La presidencia hará la designación de la persona de la secretaria ejecutiva del Comité y su respectivo



suplente, en el entendido que estos no podrán ser miembros propietarios o suplentes del Comité.

Artículo 16. Para el cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá establecer los subcomités o comisiones permanentes o temporales, que estime necesarios y regulará su operación y funcionamiento en sus bases.

La secretaría ejecutiva, el cual estará a cargo de la secretaría de los subcomités o comisiones, los cuales se reunirán previa convocatoria realizada por la propia secretaría ejecutiva.

Los subcomités o comisiones elaborarán, en su caso, un plan de trabajo y lo deberán presentar, cuando el Comité lo solicite, un informe de actividades, avances y resultados derivado de las responsabilidades asignadas.

Artículo 17. El proceso de elección de los miembros del Comité se llevará a cabo mediante la votación que el personal del Tribunal realice, preferentemente a través de medios electrónicos.

Artículo 18. El desempeño de la comisión encomendada a cada miembro del Comité será de dos años, y deberá tener una antigüedad laboral mínima de un año en el Tribunal, al momento de su elección.

Artículo 19. Las personas candidatas deberán ser de reconocida integridad, responsabilidad y probidad.

Artículo 20. El proceso de elección de los miembros constará de dos etapas, nominación y elección, las cuales serán supervisadas por la Presidencia del Comité a través de la secretaria ejecutiva.

La primera etapa, es aquella en la cual el personal del Tribunal procederá a realizar la nominación de sus candidatos que satisfagan las condiciones y requisitos de elegibilidad.

En la segunda etapa, se convocará al personal del Tribunal para que emitan su voto a favor de alguno de las y los servidores públicos que hayan obtenido el mayor número de nominaciones.

Artículo 21. Tanto en la etapa de nominación como en la de elección, tendrán respectivamente, una duración de cinco días hábiles.



Una vez concluida la etapa de elección, la secretaria ejecutiva revisará e integrará los resultados, mismos que deberá presentar al Comité, para su conocimiento, aprobación y posterior difusión antes de la primera sesión del siguiente año y a través de los medios electrónicos que al efecto se considere pertinente.

Artículo 22. Las personas servidoras públicas que resulten electos y decidan declinar su participación en el Comité, deberán manifestarlo por escrito a la presidencia del Comité, para que se convoque a aquellos servidores públicos que de acuerdo con la votación registrada se encuentren en el orden inmediato siguiente.

Artículo 23. Cuando un miembro electo deje de laborar en el Tribunal y éste sea propietario, se integrará al Comité con ese carácter el servidor público electo como su suplente y será convocado como suplente aquel que, en la elección pasada, de acuerdo con la votación registrada, se encuentre en el orden inmediato siguiente.

Artículo 24. Previamente a la primera sesión ordinaria del año, la presidencia notificará mediante oficio a las personas servidoras públicas que fueron electas como miembros propietarios o suplentes para que integren el Comité.

La presidencia convocará mediante oficio a las personas invitadas, recordándoles su participación y compromiso en el Comité.

Artículo 25. En caso de que los miembros incumplan las obligaciones señaladas en el presente código, podrán ser sujetos de responsabilidad administrativa.

Artículo 26. Los miembros cuya remoción haya sido solicitada con motivo de una posible responsabilidad administrativa, quedarán de inmediato suspendidos y serán sustituidos conforme a los términos previstos en el presente código.

Las propuestas de remoción se realizarán a través de la presidencia quien hará del conocimiento al Comité, a fin de que una vez escuchado al miembro que se encuentre en el supuesto, y que el Comité determine lo conducente.

CAPITULO II MECANISMOS DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 27. Las personas servidoras públicas deberán considerar los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética, el Comité elaborará la propuesta de Código de Conducta que oriente y de certeza plena a las personas servidoras públicas sobre el comportamiento ético



al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, que prevengan conflictos de interés, y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas del Tribunal, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles faltas administrativas y hechos de corrupción.

En el desarrollo de sus funciones y en el conocimiento de los asuntos que impliquen la contravención del Código de Conducta, los miembros del Comité actuarán con reserva y discreción, y ajustarán sus determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, ética e integridad.

Artículo 28. Corresponden al Comité, las funciones siguientes:

- I. Elaborar y aprobar, durante el primer trimestre de cada año, su programa anual de trabajo que contendrá cuando menos: los objetivos, metas y actividades específicas que tenga previsto llevar a cabo;
- II. Vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta;
- III. Participar en la elaboración, revisión y de actualización del Código de Conducta, así como vigilar la aplicación y cumplimiento del mismo;
- IV. Determinar, los indicadores de cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos. Los resultados y su evaluación se difundirán en la página de internet del Tribunal y la plataforma de transparencia;
- V. Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación de los Códigos de Ética y de Conducta;
- VI. Formular observaciones y recomendaciones en el caso de denuncias derivadas del incumplimiento a este Código de Ética y al Código de Conducta, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y que se harán del conocimiento de las personas servidoras públicas involucradas y de sus superiores jerárquicos, así como las instancias correspondientes y/o autoridades competentes;



VII. Difundir y promover los contenidos de este Código de Ética y del Código de Conducta;

VIII. Fomentar acciones permanentes sobre el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género, y los demás principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad contenidas en el presente Código de Ética y en el Código de Conducta, que permitan a las personas servidoras públicas identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones;

IX. Promover programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, entre otras;

X. Dar vista al órgano interno de control del Tribunal de las conductas de las personas servidoras públicas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia;

XI. Otorgar reconocimientos o premios a instituciones, áreas o personas que promuevan acciones o que realicen aportaciones que puedan implementarse para reforzar la cultura de la ética y la integridad entre las personas servidoras públicas;

XII. Presentar en el mes de enero a la presidencia del Tribunal, durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades que deberá contener por lo menos:

- a) El seguimiento a las actividades contempladas en el programa anual de trabajo.
- b) El número de las personas servidoras públicas capacitadas en temas relacionados con la ética, integridad y prevención de conflictos de interés u otros temas relacionados.
- c) Los resultados de la evaluación que se hubiere realizado respecto del cumplimiento del Código de Conducta.
- d) El seguimiento de la atención de los incumplimientos al Código de Conducta, para lo cual deberá considerar el número de asuntos, fechas de recepción y los motivos; el principio o valor transgredido de este Código de



Ética; fecha y sentido de la determinación, y número de casos en que se dio vista al órgano interno de control.

e) Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al presente Código de Ética y al Código de Conducta.

Este informe se difundirá de manera permanente en la página de Internet del Tribunal.

XIII. Establecer los subcomités o comisiones que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como sus bases de funcionamiento respectivas; y,

XIV. Las demás análogas a las anteriores y que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 29. Cualquier persona puede hacer del conocimiento hechos que puedan implicar infracción al presente Código de Ética y al Código de Conducta que corresponda, y acudir ante el Comité para presentar una denuncia, acompañado de los elementos, testimonios y/o documentales con los que cuente. El Comité podrá establecer medios electrónicos para la presentación de denuncias.

Las personas servidoras públicas también podrán acudir al Ombudsperson del Tribunal Electoral para hacer del conocimiento de hechos quien regirá su actuación conforme al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación y Violencia Laboral, y quien en el momento procesal oportuno dará vista al Comité de Ética.

Artículo 30. El Comité celebrará por lo menos tres sesiones ordinarias conforme a lo aprobado en su programa anual de trabajo. Igualmente podrá celebrar sesiones extraordinarias en cualquier momento. Las sesiones podrán ser presenciales y en los casos que resulte necesario de manera virtual.

Las convocatorias se enviarán por la presidencia o por la secretaría ejecutiva del Comité, con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de la sesión ordinaria que corresponda y dos días hábiles a la fecha de la sesión extraordinaria correspondiente. El envío de las convocatorias y la documentación relacionada con los puntos del orden del día, se podrá hacer a través de medios electrónicos.



En la convocatoria se hará constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma o, cuando menos, una referencia sucinta de los asuntos que vayan a ser tratados por el Comité.

Artículo 31. El orden del día de las sesiones ordinarias, contendrá entre otros apartados, el de seguimiento de acuerdos adoptados en sesiones anteriores y el de asuntos generales, en este último sólo podrán incluirse temas de carácter informativo.

El orden del día de las sesiones extraordinarias comprenderá asuntos específicos y no incluirá seguimiento de acuerdos ni asuntos generales.

Artículo 32. El orden del día que corresponda a cada sesión será elaborado por la presidencia, los miembros del Comité podrán solicitar la incorporación de asuntos en el mismo.

Artículo 33. Cuando quienes integren el comité así lo autoricen, podrán asistir a las sesiones del Comité como invitados con voz, pero sin voto, cualquier persona que pueda coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos, y única y exclusivamente para el desahogo de los puntos del orden del día para los cuales fueron invitados.

Artículo 34. En cualquier asunto en el que las personas invitadas tuvieren o conocieren de un posible conflicto de interés, personal o de alguno de los demás miembros del Comité, deberá manifestarlo y el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención.

Artículo 35. Excepcionalmente, si derivado de algún hecho que altere de forma sustancial el buen orden de la sesión, o se diera otra circunstancia extraordinaria que impida su normal desarrollo, la presidencia podrá acordar la suspensión de ésta durante el tiempo que sea necesario para restablecer las condiciones que permitan su continuación.

Artículo 36. El quórum del Comité quedará válidamente constituido cuando asistan a la sesión, como mínimo, la mitad más uno de sus miembros propietarios o suplentes en funciones, entre los cuales se encuentre presente quien ocupa la presidencia.

Los miembros propietarios del Comité asistirán a las sesiones y sus ausencias serán cubiertas por sus respectivos suplentes, para lo cual, el miembro propietario tendrá la obligación de avisarle a su suplente para que asista en funciones de propietario.



Artículo 37. Si no se integrara el quórum mencionado para la fecha convocada, la sesión deberá efectuarse dentro los cinco días hábiles siguientes, con la presencia de, cuando menos, la mitad más uno de sus miembro propietarios o suplentes en funciones, entre los que se encuentre presente quien ocupa la presidencia, para lo cual deberá emitir la convocatoria respectiva, en la que comunicará lugar, fecha y hora de la celebración de dicha sesión.

Artículo 38. Durante las sesiones ordinarias, el Comité deliberará sobre las cuestiones contenidas en el orden del día y éste comprenderá asuntos generales. Durante las sesiones extraordinarias, no habrá asuntos generales.

En las sesiones se tratarán los asuntos en el orden siguiente:

- I. Verificación del quórum por la secretaría ejecutiva;
- II. Consideración y aprobación, en su caso, del orden del día;
- III. Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la sesión anterior; y
- IV. Discusión y aprobación, en su caso, de los asuntos comprendidos en el orden del día.

Artículo 39. Los asuntos debatidos y los acuerdos adoptados por el Comité se harán constar en acta, así como el hecho de que algún integrante se haya abstenido de participar en algún asunto, por encontrarse en conflicto de interés o estar en contra del mismo, y se turnará la información correspondiente a cada miembro del Comité.

El Comité dará seguimiento puntual en cada sesión a todos los compromisos y acuerdos contraídos en sesiones anteriores.

Artículo 40. Se contará un voto por cada uno de los miembros del Comité, los acuerdos y decisiones se tomarán por el voto mayoritario de sus miembros presentes.

Los miembros 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 presidencia del Comité tendrá voto de calidad.

Artículo 41. Quien ocupa la presidencia designará a su suplente en caso de ausencia.



Durante las sesiones ordinarias y extraordinarias, la presidencia será auxiliada en sus trabajos por la secretaría ejecutiva del Comité.

Artículo 42. Corresponderá a la presidencia las siguientes atribuciones:

- I. Establecer los procedimientos para la recepción de propuestas y la subsecuente elección de las personas servidoras públicas que, en su calidad de miembros propietarios electos integrarán el Comité, para lo cual deberá considerar lo señalado en el presente Código de Ética;
- II. Convocar a sesión ordinaria, por conducto de la secretaría ejecutiva del Comité;
- III. Dirigir y moderar los debates durante las sesiones;
- IV. Autorizar la presencia de personas invitadas en la sesión para el desahogo de asuntos;
- V. Consultar si los asuntos del orden del día están suficientemente discutidos y, en su caso, proceder a pedir la votación; y,
- VI. En general, ejercitar las acciones necesarias para el mejor desarrollo de las sesiones.

Artículo 43. La presidencia podrá convocar a sesión extraordinaria cuando haya asuntos que por su importancia lo ameriten o, a petición de por lo menos tres de los miembros del Comité.

Artículo 44. La secretaría ejecutiva del Comité, es la persona servidora pública que auxiliará a quien ocupe la presidencia del mismo en los trabajos que se deberán realizar, quien tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar el orden del día de los asuntos que serán tratados en la sesión;
- II. Enviar, con oportunidad, a los miembros del Comité, la convocatoria y orden del día de cada sesión, anexando copia de los documentos que deban conocer en la sesión respectiva;
- III. Verificar el quórum;



- IV. Presentar para aprobación del Comité el orden del día de la sesión, procediendo, en su caso, a dar lectura al mismo;
- V. Someter a la aprobación del Comité el acta de la sesión anterior, procediendo, en su caso, a darle lectura;
- VI. Recabar las votaciones;
- VII. Auxiliar a la presidencia del Comité durante el desarrollo de las sesiones;
- VIII. Elaborar y despachar los acuerdos que tome el Comité;
- IX. Levantar las actas de las sesiones y consignarlas en el registro respectivo, que quedarán bajo su resguardo;
- X. Dar seguimiento a los acuerdos tomados por el Comité;
- XI. Llevar el registro documental de las denuncia y asuntos tratados en el Comité;
- XII. Difundir los acuerdos, observaciones y recomendaciones que establezca el Comité, atender las solicitudes de acceso a la información pública, adoptar las medidas de seguridad, cuidado y protección de datos personales y evitar el uso o acceso a los mismos; y,
- XIII. Las demás que la presidencia del Comité le señale.

Artículo 45. Las personas servidoras públicas integrantes del Comité, tendrán las siguientes funciones:

- I. Cumplir y promover el cumplimiento de los Códigos de Ética y de Conducta;
- II. Dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para dar seguimiento a los asuntos que se le sometan, recabar la información necesaria y solicitar la colaboración y apoyo que consideren oportunos;
- III. Cuidar que las actividades del Comité se realicen con apego a la normatividad aplicable;



- IV. Participar activamente en el Comité y en los subcomités o comisiones en que participen a fin de que su criterio contribuya a la mejor toma de decisiones;
- V. Hacer uso responsable de la información a la que tengan acceso;
- VI. En cualquier asunto en el que tuviere o conociere de un posible conflicto de interés, personal o de alguno de los demás miembros del Comité, deberá manifestarlo por escrito, y el que tuviere el conflicto, abstenerse de toda intervención; y
- VII. Capacitarse en los temas propuestos por el mismo Comité o de carácter institucional.

Artículo 46. El Comité, a través de su secretaría ejecutiva, implementará la sistematización de los registros, seguimiento, control y reporte de información que en su caso le requieran las autoridades competentes del Tribunal.

TITULO SEXTO CAPITULO I DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 47. El Tribunal deberá emitir su Código de Conducta, tomando como base para su elaboración los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad establecidas en este Código de Ética, que oriente y de certeza plena a las personas servidoras públicas sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, que prevengan conflictos de interés, y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas del Tribunal, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles faltas administrativas y hechos de corrupción.

En el desarrollo de sus funciones y en el conocimiento de los asuntos que impliquen la contravención del Código de Conducta, los miembros del Comité actuarán con reserva y discreción, y ajustarán sus determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, ética e integridad.



Se considerará conducta grave aquellas clasificadas como tal y que pueda actualizar algún tipo penal, administrativo, civil, laboral, familiar, así como también en otras disposiciones legales que apliquen.

Las conductas no graves serán aquellas que no actualicen la clasificación en la normativa antes referida.

Artículo 48. Para la elaboración del Código de Conducta, el Comité deberá considerar lo siguiente:

- I. El comportamiento ético al que deben sujetarse las personas servidoras públicas en su quehacer cotidiano, que prevengan conflictos de interés, y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucra la operación y el cumplimiento de los planes y programas del Tribunal, así como las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles faltas administrativas y hechos de corrupción;
- II. Contenido con un lenguaje claro e incluyente, y se procurará, en la medida de lo posible, su accesibilidad y traducción a lenguas indígenas;
- III. Armonizar los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad contenidas en el presente Código de Ética;
- IV. Introducción, en la que se destaquen aquellos valores que resulten indispensables observar en el Tribunal, por estar directamente vinculados con situaciones específicas que se presentan o pueden presentarse a las personas servidoras públicas en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones, considerando el resultado del diagnóstico que en el Tribunal se haya integrado;
- V. Listado de los valores, principios y reglas de integridad establecidas en el presente Código de Ética, cuya observancia resulta indispensable en este Tribunal; y
- VI. Glosario en el que se intente con la mayor precisión posible la inclusión de vocablos cuya definición se considere necesaria para la mejor comprensión del referido Código, por estar relacionados con las funciones, actividades y conductas propias del Tribunal.

Artículo 49. El Comité interpretará para efectos administrativos y legales el presente Código de Ética, y resolverá los casos no previstos en el mismo.

Artículo 50. El Tribunal a través del Comité y en su caso del órgano interno de control, vigilarán la observancia del presente Código de Ética.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Código entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página oficial del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

SEGUNDO. El Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, deberá integrar el Comité de Ética en un plazo no mayor a sesenta días hábiles contados partir de la entrada en vigor del Código de Ética.

TERCERO. El Tribunal a través de su Comité deberá emitir su Código de Conducta, tomando como base para su elaboración los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad establecidas en el presente instrumento, en un plazo no mayor a noventa días hábiles contados partir de la entrada en vigor del presente Código de Ética.

CUARTO. El Comité deberá emitir la normativa que pudiera requerirse para el Comité de Ética y de prevención de conflicto de interés, en un plazo no mayor a noventa días hábiles contados partir de la entrada en vigor del presente Código de Ética.

QUINTO. El Tribunal Electoral publicará el presente Código de Ética, en la Plataforma de Transparencia, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la entrada en vigor.

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.



Protocolo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral



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	10
VII.	ATENCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL ...	11
VIII.	EL DEBIDO PROCESO.....	13
IX.	PROCEDIMIENTO DE QUEJA O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL	13
X.	FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN, DESIGUALDAD, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL	17



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.
- Bridar 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)

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.

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 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.

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:

- 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:

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.



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.
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.
- 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.

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.
- 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.



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:

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:

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

¿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?

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

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

¿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?



Firma y nombre completo de la persona quejosa:

NOMBRE.

