Ciudad de México, a 29 de junio de 2020

PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Índice

1. Objetivo y alcance 1

2. Marco jurídico 1

3. Términos y definiciones 2

4. Marco conceptual 3

Tipos de hostigamiento o acoso laboral 4

Formas de hostigamiento o acoso laboral 5

PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN 7

Ciudad de México, a 29 de junio de 2020

1. Objetivo y alcance

El objetivo del presente procedimiento es establecer un proceso para la prevención y atención de conductas de violencia laboral o sexual y cualquier práctica de discriminación que pudiera suscitarse entre el personal que labora en el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático. Así como proporcionar los medios necesarios a través de los cuales se pueda presentar una denuncia; buscando con ello promover una cultura de respeto en el trabajo y brindar un ambiente sano y armonioso para mujeres y hombres dentro del Instituto. Se instrumenta bajo un enfoque de igualdad de género y de respeto a los derechos humanos, con la intención de generar un ambiente libre de discriminación y de violencia y es aplicable para todas las personas colaboradoras del Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático en sus distintas modalidades de contratación.

2. Marco jurídico

- Código de Conducta a Favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Federal.
- Código de Conducta del Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático.
- Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.
- Código Penal Federal.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

3. Términos y definiciones

Para los efectos del presente procedimiento, se entenderá como:

Abuso de poder. El abuso de poder comprende actos como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio o la coerción. Una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con la fuerza implícita que comprende, para influenciar negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona.

Acoso laboral. Es una forma de violencia en la que no necesariamente existe una relación de subordinación, sin embargo, se presenta un ejercicio abusivo de poder, el cual conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Acoso sexual. Conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, ocurre en los ámbitos laboral, docente o en relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal.

Derechos humanos. Conjunto de facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, basada en características de origen étnico o nacional, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo, lengua, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otra, tenga por efecto, ya sea por acción u omisión, con intención o sin ella, el obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades entre las personas.

Hostigamiento laboral. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, de jerarquía o autoridad sobre la víctima. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de quien lo padece, impidiendo su desarrollo.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad. Es un principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitada por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Integridad física. Es todo aquello que se establece para una vida con respeto, cuidados y sano desarrollo, tanto en el ámbito físico como mental. La integridad física se refiere al cuidado de todas las partes y tejidos del cuerpo para tener buena salud. La integridad psíquica es la conservación de las habilidades motrices, emocionales e intelectuales; nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales que afecten el bienestar psicológico.

Integridad moral. Hace referencia al derecho de cada ser humano a vivir de acuerdo con sus convicciones, principios y creencias, siempre y cuando no se perjudique a nadie en su entorno de desarrollo.

Presunta víctima. Persona que presenta una queja.

Violencia. Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión de abuso que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

4. Marco conceptual

El hostigamiento y el acoso laboral son conductas que representan una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno, y restringen su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. Afectan a cualquier persona independientemente del sexo y quienes lo sufren se ven afectadas en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud física y mental y su desarrollo profesional.

Los sujetos activos de este delito pueden ser las personas que presentan algún poder de decisión, directa o indirectamente sobre las condiciones laborales de la víctima. Pueden ser personas con puestos de liderazgo, personal subordinado, personas compañeras de trabajo,

o personas con poder delegado por quienes asumen una posición jerárquica superior. Es decir, la relación jerárquica puede ser horizontal o vertical.

Es importante destacar que tanto mujeres como hombres pueden ser sujetos pasivos del hostigamiento o acoso laboral. El hecho de ser el sujeto pasivo no es determinante por sí solo de la existencia del hostigamiento o acoso, es necesario que la conducta esté directa o indirectamente relacionada con su actividad laboral. Por lo tanto, es necesario que la agresión padecida por la víctima se produzca dentro del ámbito de la institución o una situación asociada al trabajo.

Una de las formas más comunes del hostigamiento o acoso es el sexual, mismo que está establecido en el artículo 259 bis del Código Penal Federal el cual establece: *Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.*

Conforme a este ordenamiento, la caracterización del hostigamiento sexual en el trabajo depende de un acto con claro contenido sexual o libidinoso, que no es un comportamiento amistoso o actitud amorosa, ya que implica situaciones agraviantes u ofensivas en el seno del entorno laboral.

De conformidad con el artículo mencionado, la naturaleza sexual de las conductas hostigadoras concibe que la víctima pueda reaccionar de inmediato y de forma adecuada, denunciando las conductas hostigadoras a través de los medios que considere oportunos ante las autoridades competentes.

Tipos de hostigamiento o acoso laboral

Chantaje

El sujeto activo del hostigamiento o acoso laboral condiciona el acceso o permanencia en el empleo, así como cualquier beneficio relacionado al mismo, a la realización de un acto de intercambio, material, físico, personal o en la modificación constante de sus condiciones laborales. Por tanto, el chantaje laboral se da en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima, o el sujeto pasivo, cuando existe una relación de jerarquía. Hay personas que no tienen posición jerárquica superior, pero por conocer a alguien o tener influencia sobre otras personas compañeras de trabajo, pueden ofrecer beneficios o amenazar con sanciones.

El chantaje puede ser explícito o implícito:

- **Chantaje explícito.** Posición directa y expresa de solicitud de condicionamiento de su actividad.
- **Chantaje implícito.** indirecto o tácito. Se produce cuando la víctima nunca ha sido condicionada en su actividad, pero otras trabajadoras o trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje, lo que incita implícitamente a su aceptación.

En ambos casos el chantaje puede o no derivar en una pérdida de los derechos laborales de la persona, si no se cumplen con las condiciones.

Hostigamiento ambiental

Se produce cuando el sujeto activo crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante con requerimientos no condicionados, burlas, bromas, comentarios de tipo ofensivo o sexual acerca de la persona, su orientación sexual o simplemente sobre la vida íntima de la persona que lo sufre.

Formas de hostigamiento o acoso laboral

Al igual que ocurre en otros tipos de violencia, la laboral afecta a las mujeres fundamentalmente como consecuencia de los estereotipos de género, por lo que también las mujeres en puestos de liderazgo reportan un alto nivel de hostigamiento y acoso.

En tanto el abuso de poder y todo acto de violencia es ejercido por la persona que lo detenta, contra la persona que no lo tiene y, al igual que ocurre en otros ámbitos, en el ámbito laboral frecuentemente es la mujer la que no detenta ese poder. Este problema guarda relación con los roles atribuidos a las mujeres y a los hombres en la vida social y económica que, a su vez, afectan a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de manera directa o indirecta.

El hostigamiento o acoso se caracterizan por la presión desmedida y la violencia simbólica que se ejerce dentro del entorno laboral. La persona que sufre este hostigamiento o acoso puede ser atormentada con comentarios malintencionados o escuchar de manera recurrente críticas exageradas sobre su desempeño o su capacidad. Por lo general, la intención de la persona acosadora es que la víctima renuncie al empleo, modifique su conducta, ya que ésta resulta contraria a sus intereses, o acepte las condiciones de sometimiento (físico, material o laboral) que se le imponen. La persona acosadora, por lo tanto, puede ejercer esta presión contra alguien que, por miedo en su persona o por temor

a la pérdida del empleo (ambos tipificados como extorsión), establece una relación de violencia sobre su víctima.

Muchos y variados son los signos que pueden indicar la existencia de acoso laboral, entre los más frecuentes se hallan los siguientes:

a) A través de medidas organizacionales

- Designar tareas degradantes o humillantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Amenazas de despido.
- Cuestionar y desautorizar sus decisiones.
- Minimizar sus logros y magnificar sus errores.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Darle un trato totalmente diferente, ya sea por indiferencia o por exclusión, en comparación al resto del personal.
- Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la persona.
- Difundir rumores y falsedades, para menoscabar la imagen y reputación de la persona.
- Prohibirle injustificadamente ingresar a determinadas áreas o utilizar el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo.
- La persona es continuamente ridiculizada, se le oculta información para que no pueda realizar correctamente su trabajo y así luego acusarla de negligencia.
- Se critica malintencionadamente su trabajo.
- Cambios de puesto sin previo aviso o intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b) Aislamiento social

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte de quienes asumen una posición jerárquica superior o de las personas compañeras de trabajo.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

c) Ataques a la vida privada de la persona

- Críticas constantes a la vida privada.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de trastornos mentales y falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.

- Reírse de su origen.
- Imitar los gestos o la voz de la persona.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y religiosas.

d) Violencia física

- Acoso o violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e) Agresiones Verbales

- Es objeto de todo tipo de insultos, gritos y demás agresiones verbales.
- Críticas permanentes al trabajo de la persona.
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra la persona el sarcasmo o la paradoja.

Es importante diferenciar entre la presión normal de quienes asumen una posición jerárquica superior sobre el personal y el acoso laboral. Si la persona con una posición jerárquica superior inmediata no está conforme con el rendimiento de una trabajadora o trabajador, tiene derecho a hacérselo saber y hasta imponer una sanción. Sin embargo, si la autoridad falta al respeto (ya sea en privado o en público), exige el cumplimiento de metas imposibles de alcanzar o pone trabas para que la persona no pueda desarrollar con eficiencia las tareas cotidianas, puede hablarse de acoso laboral.

PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

1. El presente procedimiento tiene por objeto brindar los elementos necesarios para determinar la existencia y configuración de la violencia laboral y discriminación, así como determinar la responsabilidad correspondiente, garantizando una atención reservada, confidencial, e imparcial, que permita determinar una medida disciplinaria a la persona hostigadora o acosadora y proteger en todo momento a la presunta víctima.

Los derechos de las personas protegidas son la dignidad e intimidad individual, su integridad física y mental, sexual y moral, que implican los derechos al trabajo y a un ambiente armonioso que genere bienestar.

2. Aplica a todas las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático en cualquier modalidad de contratación.

3. Objetivos específicos.

I. Ofrecer un mecanismo transparente para la atención de las quejas de las personas servidoras públicas del INECC, que puedan constituir actos de violencia laboral o discriminación, asegurando que la información que se presente para tal efecto cumpla con los principios de confidencialidad, privacidad e imparcialidad para las partes.
II. Garantizar que no se tomarán represalias en contra de quien presente una queja sobre una posible conducta de violencia laboral o discriminación.
III. Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de violencia laboral, así como de prácticas discriminatorias entre personas servidoras públicas del INECC.
IV. Evitar toda forma de actos de violencia laboral y discriminación, que perjudique las condiciones de trabajo, así como el estado general de bienestar del personal del INECC.
V. Dar a conocer, que en el INECC se trabaja con *cero tolerancia* en los casos de hostigamiento y acoso laboral, ya que estas constituyen conductas indeseables y representan prácticas discriminatorias, por lo que en el INECC se ponen en práctica acciones de prevención y se canaliza para su atención.

4. El hostigamiento y acoso laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, de jerarquía o autoridad sobre la víctima, consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de quien lo padece, impidiendo su desarrollo.

5. La violencia laboral o discriminación se excluye cuando existe:

I. La formulación de exigencias razonables de acuerdo con el contrato laboral o lealtad institucional.
II. Los actos destinados a ejercer la autoridad disciplinaria que legalmente corresponde a las personas con una posición jerárquica superior sobre su personal subalterno, sin menoscabar la dignidad de este.
III. La formulación de exigencias técnicas o a mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de personas subalternas, conforme a indicadores y objetivos generales de rendimiento.
IV. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en el quehacer institucional.
V. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la legislación sobre la gestión pública.

VI. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

VII. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria, aplicable a las personas servidoras públicas del INECC.

6. Se considerarán faltas por violencia laboral o discriminación, las siguientes.

I. Comentarios no deseados acerca de la apariencia física.

II. Que exista agresión física.

III. Que se emitan expresiones injuriosas sobre una persona con palabras soeces o alusiones a su raza, género, origen familiar o nacional, orientación sexual, política o estatus social.

IV. Que se expresen comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional o se amenace injustificadamente con el despido a alguien, en presencia de las personas compañeras de trabajo.

V. Que se descalifiquen con humillación propuestas u opiniones de la persona.

VI. Que se realicen burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.

VII. Que se impongan deberes ajenos a las obligaciones laborales o se cambie el lugar de trabajo o la labor contratada, sin causa justificada.

VIII. Que se exija laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, o bien durante fines de semana y días festivos sin fundamento.

IX. Que se dé a una persona, un trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás, o bien cuando se le impongan deberes ajenos a la labor encomendada.

X. Que se niegue a suministrar materiales o información absolutamente indispensable para el cumplimiento de sus labores, o bien permisos o licencias por enfermedad, ordinarias y vacaciones en términos de ley.

XI. Que se envíen anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o se someta a una persona a aislamiento social.

XII. Todos aquellos casos en los que se atente contra la dignidad e integridad de la persona.

7. Se constituirá una comisión para la atención de casos de violencia laboral y discriminación, integrada por:

I. La persona Titular de la Unidad Ejecutiva de Administración, quien será presidenta o presidente.

II. La o el Subdirector de Recursos Humanos, quien será la Secretaria o Secretario Técnico.

III. Una persona representante de cada área del INECC.

8. La comisión debe ser integrada equitativamente por mujeres y hombres. Además, contará con personas asesoras que serán representantes de la Unidad Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, Información y Transparencia, y del Órgano Interno de Control, teniendo voz, pero no voto.

9. En los casos en que la persona denunciada sea una trabajadora o trabajador de base, el Sindicato Nacional de Trabajadores del INECC, podrá designar a una persona representante para que la acompañe durante el procedimiento.

10. Las funciones de la comisión son:

I. Diseñar, dictaminar, aprobar, expedir y evaluar los protocolos, procedimientos y mecanismos para atender casos de violencia laboral y discriminación.
II. Reunirse para resolver las quejas por violencia laboral y discriminación que se hayan presentado.
III. Orientar a la presunta víctima sobre los derechos y prerrogativas que la ley le confiere y comunicarle acerca de la existencia de distintas vías para la solución del caso, como son la PROFEDET, Centros de Conciliación, Juzgados Laborales o el CONAPRED.
IV. Solicitar ante la autoridad competente medidas cautelares pertinentes, para evitar perjuicios o represalias de cualquier índole hacia la presunta víctima.
V. Evaluar las versiones, testimonios y pruebas recabadas para determinar la atención procedente.
VI. Determinar y solicitar a quien corresponda la aplicación de las medidas disciplinarias a que hubiere lugar.
VII. Informar a las partes del resultado de la atención de la queja.
VIII. Turnar según sea el caso, el expediente de las actuaciones realizadas, ante presuntos actos u omisiones de responsabilidad administrativa, en términos de las disposiciones aplicables.
IX. Las demás que se requieran para el cumplimiento de los objetivos.

11. Las personas integrantes de la comisión atenderán y acompañarán a la presunta víctima durante el desarrollo del procedimiento que se lleve a cabo con motivo de la investigación y determinación de hechos que pudieran ser constitutivos de violencia laboral y discriminación, debiendo explicar los medios disponibles en el INECC para su atención y resolución.

12. Las personas que deseen presentar una queja por violencia laboral o discriminación podrán hacerlo de manera electrónica a través del correo buzon.inecc@inecc.gob.mx, garantizándose la confidencialidad, o bien de manera presencial ante una persona representante de la Comisión de Vigilancia.

13. En ambos casos quien presente la queja deberá hacerlo mediante un documento escrito que contenga:

I. Nombre de la presunta víctima.
II. Área a la que pertenece.
III. El nombre de la persona o las personas de quien se queja, su cargo y área de adscripción.
IV. Las pruebas que en su caso presente precisar el nombre de las o los testigos que les consten los hechos, si los hubiese, y los documentos que puedan servir de prueba.
V. Domicilio o dirección electrónica para recibir notificaciones.
VI. Firma de la presunta víctima.
VII. Firma de la persona que reciba la queja.

Se registrará la queja, acusando copia de recibido, se deberá integrar el expediente, asignar un folio correspondiente, y se hará del conocimiento a la Comisión de Vigilancia, convocándola para su revisión, dentro de los 5 días hábiles siguientes.

14. Con base en el presente procedimiento, el Código de Conducta del Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático y en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la APF, la Comisión de Vigilancia decidirá si la queja es procedente, dentro de los 10 días hábiles siguientes.

15. La Comisión de Vigilancia, entrevistará a la presunta víctima y a la contraparte, levantando el acta respectiva y complementará la información que considere pertinente.

16. Si la persona imputada no comparece sin causa justificada, se presumirán ciertos los actos u omisiones que se le atribuyan.

17. La Comisión de Vigilancia someterá a consideración de todas sus personas integrantes, así como de sus personas asesoras, las medidas cautelares, a fin de evitar daño en perjuicio de la presunta víctima, como:

I. Advertencia contra quien se instaura la queja para que se abstenga de molestar, amenazar o intimidar a la presunta víctima o a sus testigos.
II. Cambio de área temporal o permanente, para la presunta víctima o para la persona hostigadora o acosadora, de acuerdo con las circunstancias laborales, para evitar que la violencia continúe después de denunciar los hechos.
III. Prohibición de acercarse a la contraparte.

18. La Comisión de Vigilancia llevará a cabo el desahogo de las pruebas que a su juicio se requieran y serán valoradas para resolver en consecuencia.

Desahogadas las pruebas que fueren admitidas, dentro de los diez días hábiles siguientes, la Comisión de Vigilancia emitirá la resolución sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad.

19. Como medidas disciplinarias la Comisión de Vigilancia podrá solicitar:

I. Llamada de atención por parte de la persona con una posición jerárquica superior inmediata.
II. Amonestación por escrito.
III. Ofrecimiento de una disculpa a la presunta víctima frente a la Comisión de Vigilancia, bajo el compromiso de no repetir la conducta.
IV. Cambio de área temporal o permanente, de acuerdo con las circunstancias laborales.
V. Separación del cargo.

20. Las resoluciones tomadas por la Comisión de Vigilancia serán remitidas a la Subdirección de Recursos Humanos del INECC a fin de que se integren al expediente de la persona que haya cometido la falta.

21. La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, atendiendo a la fracción III del numeral 10 del presente procedimiento, incluyendo la establecida en el marco de este procedimiento, pudiendo elegir no hacer uso de esta y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera del mismo.

Revisó:	**Autorizó:**
C.P. Juan Luis Bringas Mercado Titular de la Unidad Ejecutiva de Administración	**Dra. María Amparo Martínez Arroyo** Directora General del Instituto Nacional De Ecología y Cambio Climático

De conformidad con el artículo 25 y tercero transitorio inciso c) del Acuerdo por el que se dan a conocer las reformas, adiciones y derogaciones a diversas disposiciones del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático, publicado en el DOF el 16 de octubre de 2019.