



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



IMPI
INSTITUTO MEXICANO
DE LA PROPIEDAD
INDUSTRIAL

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA LA NO VIOLENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL IMPI

Junio, 2022



Protocolo de Intervención para la no violencia y no discriminación en el IMPI

Presentación

El presente Protocolo de Intervención para la no violencia y no discriminación en el IMPI, es un documento que conjunta, la investigación, lineamientos y herramientas que permiten identificar las acciones y omisiones de violencia y discriminación dentro del contexto Institucional, así como establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación y/o acoso laboral.

Siendo un instrumento que intenta visualizar e identificar los eventos de violencia, factores de riesgo, consecuencias individuales e institucionales para promover medidas de prevención y en segunda instancia promover el mecanismo de actuación para atender dichos casos.

Lo anterior, a efecto de combatir todos los tipos de violencias y favorecer la promoción de los derechos humanos y laborales, así como propiciar un clima laboral libre de violencia y discriminación, ya que su presencia, siempre será una violación a los derechos humanos y un atentado contra la seguridad física y salud mental de las personas.



Introducción

Las prácticas violentas y discriminatorias en el ámbito laboral en cualquiera de sus formas, generan costos sociales y personales, no solo en el rendimiento laboral de la persona que es víctima sino en las diversas esferas de su vida cotidiana.

Es por ello que entender y reconocer las conductas violentas en el ámbito laboral permitirá favorecer la creación de un clima laboral saludable, entendiendo que el conocimiento de estas prácticas auxilia en la prevención y quejas de las mismas.

El Protocolo de Intervención para la no violencia y no discriminación en el IMPI, es un instrumento que en apego a la normatividad vigente en la materia, intenta prevenir la violencia laboral y/o presuntos actos de discriminación al dar a conocer a las personas que colaboran dentro del Instituto, los actos u omisiones que son considerados dentro de estos rubros para que éstas puedan identificarlas y abstenerse de ejercerlas dentro y fuera del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial; siendo también un medio para dar a conocer el mecanismo de actuación para atender los casos de violencia laboral y/o presuntos actos de discriminación.

El primer apartado contiene el objeto y ámbito de aplicación, así como la definición de violencia laboral y enlista qué son y qué no son actos de violencia laboral y/o presuntos actos de discriminación, para su identificación; también se delimitan los espacios donde pueden ocurrir y los factores de riesgo que promueven la violencia. La información contenida en este apartado sirve como información preventiva e intenta frenar la reproducción de los actos u omisiones de violencia entre el personal.

Objeto y Ámbito de Aplicación

El Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

Será aplicable a todo el personal del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, así como al personal que presta servicios profesionales al mismo.

Marco Conceptual

La violencia laboral no es una práctica nueva, sin embargo, hasta hace poco tiempo se convirtió en materia de investigación y atención en diversos ámbitos y disciplinas; esto como una necesidad ante las alarmantes cifras que a nivel mundial se han dado a conocer y por la naturalización de la violencia en los diversos espacios de socialización; pero también, la intervención con la misma, es porque se busca lograr la máxima eficiencia entre las personas, recursos materiales y metas del lugar de trabajo como expresión de un clima laboral saludable.

Por tal motivo, la posibilidad de conocer y clarificar el concepto permitirá dirigir acciones que coadyuven a la creación de estrategias de prevención y eliminación de dichas prácticas en el IMPI.

Hablar del origen de la violencia laboral permite vislumbrar que el constante cambio de las relaciones laborales de forma negativa, la falta de claridad en las funciones de trabajo, la alteración en la salud como consecuencias de dicha violencia; es una problemática social que debe ser atendida.

Esto ha llevado a diversas instancias internacionales a la necesidad de crear una definición para delimitar sus alcances y consecuencias, por lo que la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2003) la violencia laboral es:

“Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

En América Latina a partir de los años 90’s surgieron estudios, cuantitativos y cualitativos, que se enfocaron a identificar las consecuencias psicosociales en las personas víctimas de violencia laboral y las consecuencias económicas para los lugares de trabajo.

Mientras que, en México, la violencia laboral también fue reconocida en el año 2007 en su legislación, buscando la creación de mecanismos de prevención e intervención para que ésta disminuyera de forma significativa en los espacios laborales.

Dicha legislación es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, estableciendo en su **Artículo 10**, una definición de la violencia laboral:

“se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño”.

Y en su **Artículo 11** señala que la violencia laboral constituye:

“La negativa ilegal de contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones laborales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condiciones de género”.

La violencia laboral es pues, “toda conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud que por su repetición y sistematización atenta contra la dignidad o integridad psíquica y/o física de la persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral o degradando el clima laboral (Hirigoyen, 2001) tomando también distintas formas y manifestaciones tales como el acoso laboral, la segregación o discriminación.

Formas de expresión de la violencia laboral

Una vez realizada una aproximación al concepto de violencia laboral y tras saber que ésta puede tener distintas manifestaciones de las cuales se desprenden una serie de conductas y omisiones que se manifiestan en: acoso laboral, discriminación y/o segregación ocupacional; por lo que es de suma importancia conocer en qué consisten cada una de estas expresiones, pues permitirá identificar las acciones preventivas y de atención para que éstas no se presenten dentro del IMPI.

I. Acoso laboral

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



Características del acoso laboral

- Abuso de poder
- De acción u omisión
- Con o sin intencionalidad
- Conductas indeseadas por la víctima (no forzosamente ésta adopta una postura contundente de oposición)
- Puede darse en el lugar de trabajo o en el entorno a éste
- Puede ser directo o indirecto
- Surgimiento y gravedad de consecuencias físicas, psicológicas, familiares, sociales en las víctimas

Etapas del acoso laboral

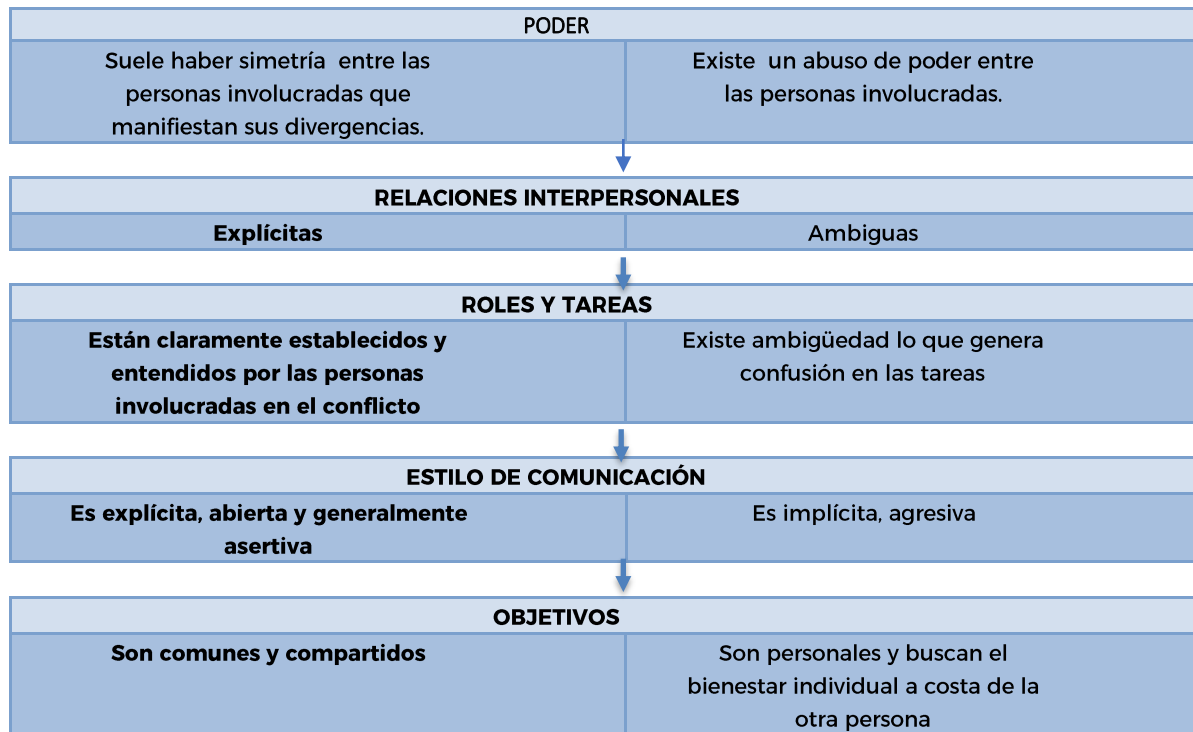
Al hablar del desarrollo de la problemática se pueden reconocer fases importantes de gestión, para que el acoso comience a manifestarse dentro del ámbito laboral, investigaciones han identificado que se debe pasar por un proceso conformado por cuatro etapas:

Etapas del acoso laboral

Etapas del acoso laboral

Es importante resaltar que un conflicto dentro del ámbito laboral como en todos los ámbitos de socialización, es parte natural de las relaciones interpersonales. Esta diferencia lleva al crecimiento, al cambio y a propuestas creativas de trabajo.

Sin embargo, esta etapa se caracteriza por la presencia de un conflicto interpersonal donde a veces los intereses divergentes no se solventan por la incompatibilidad de carácter, formas de pensar y de ser de cada persona, por lo que NO se produce una resolución satisfactoria del conflicto.



Dentro de esta etapa, las condiciones tales como relaciones de abuso de poder, las relaciones interpersonales ambiguas, poca claridad en los roles y funciones, comunicación agresiva u objetivos personales en busca del bienestar individual, fomentan las conductas de acoso laboral.

Etapa 2: Acoso o Estigmatización

En esta etapa comienzan a manifestarse las conductas y actitudes de acoso debido a la falta de solución al conflicto. Aquí se empiezan a visualizar una amplia gama de comportamientos u omisiones abusivas y humillantes que atentan contra la dignidad e integridad física y psicológica de la trabajadora o trabajador y, en ocasiones, debido a la ineficaz gestión del conflicto por parte de las personas involucradas; el desempeño del trabajo y el rendimiento tanto cuantitativo como cualitativo se ven significativamente disminuidos.



Etapa 3: Intervención

En esta etapa se toma conciencia de la situación de acoso y se toman las medidas adecuadas por parte de la institución para frenarlo. Este protocolo en sí mismo es una medida de intervención para que dichas conductas se eliminen dentro del IMPI y puedan visualizarse aquellos actos que pueden denunciarse.

Etapa 4: Marginación o Exclusión

En esta etapa aparece cuando NO hay una intervención adecuada para detener el acoso laboral y la persona acosada comienza a manifestar una serie de consecuencias y expresiones en su salud física y emocional, en su entorno social, familiar.

Además, se manifiestan problemas a nivel organizacional y en relación con el trabajo teniendo problemas relacionados:

1. **Nivel organizacional:** rotación constante de trabajadoras y trabajadores, desprestigio de la institución, negligencia en la realización de tareas y rendimiento laboral.
2. **Nivel de rendimiento laboral:** reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo y disminución en la productividad.

La gravedad percibida del acoso laboral puede ser diferente en función, entre otras cosas, del tipo de conducta sufrida, de las estrategias de afrontamiento de la víctima, de las fortalezas y debilidades de las personas y de las organizaciones y del nivel de conciencia de los participantes de la situación.

Personas que intervienen en el acoso laboral

Tanto en el acoso laboral como en todos los tipos de violencia laboral se encontrarán a diversos protagonistas que participan llevando a cabo las conductas o actitudes de acoso o siendo víctimas de ésta:

1. **Persona acosadora/hostigadora:** Es la persona que lleva a cabo el acoso de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajan en el Instituto y ellas pueden actuar consciente o inconscientemente con conductas en contra de la víctima.
2. **Persona cómplice o cómplices.** Son las personas que, sin ser directamente parte del acoso, presencian ataques, pero mantienen distancia respondiendo a los mecanismos que responsabilizan a las víctimas. Las personas cómplices juegan un papel importante dentro de la dinámica de acoso laboral, ya que pueden ser víctimas indirectas cuando no participan en los actos de acoso o bien convertirse en personas acosadoras cuando comienzan aliarse con la persona acosadora.
3. **Víctima.** Es la persona de cualquier edad o a quien se inflige cualquier tipo de violencia.

Tipos de acoso laboral

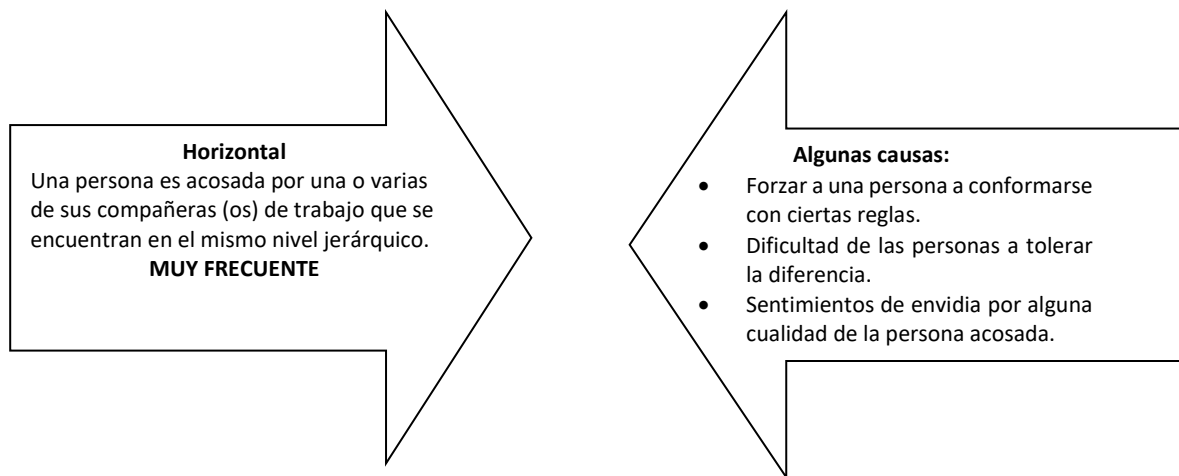
Una de las ideas que hasta el momento se tiene respecto al acoso laboral es que sólo se ejerce de parte de las jefas y jefes en contra de sus subordinadas y subordinados; sin embargo, los estudios han confirmado que existen diversos tipos de acoso y que tienen diversas causas.



1. **Vertical:** Este tipo de acoso laboral se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Puede clasificarse en ascendente y descendente.

<p>Una o varias personas en una posición jerárquica de subordinación dentro de la estructura del Instituto, acosan a una persona que se encuentra en un nivel jerárquico superior.</p>	<p>Una o varias personas en una posición jerárquica superior hostiga a su subordinado o subordinada.</p>
<p>Algunas causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surge como respuesta ante una jefa o jefe exigente. No es del agrado de las subordinadas y los subordinados. • Sentimientos de envidia. <p>POCO FRECUENTE</p>	<p>Algunas causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miedo a la persona acosadora a perder el control. • Ahorrar el procedimiento de despido para que la persona acosada abandone “voluntariamente el trabajo” (Acoso estratégico). <p>MUY FRECUENTE</p>

2. **Horizontal:** En este tipo de acoso no existen diferencias jerárquicas, se da entre compañeras y compañeros de trabajo del mismo nivel sin una línea vertical divisoria. Al delimitar los tipos de acoso se podrá observar aquellas conductas que se puedan dar entre personas compañeras de trabajo.



Formas y ejemplos de acoso laboral



Para Heinz Leymann, el acoso laboral es: “el proceso de atormentar, hostigar o atemorizar psicológicamente a otro en el trabajo”. Este autor fue uno de los primeros en realizar estudios en dicha materia y determinó una serie de conductas que son expresiones de acoso laboral y que pueden diferenciarse en cinco apartados:

1. Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese

- No se le permite que exprese su opinión
- Se le interrumpe constantemente
- Las y los compañeros no le permiten expresarse
- Critican el trabajo de la víctima
- Emisión de mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, mensaje de texto, etc.
- Amenazas por escrito
- Evitan todo contacto visual. Ignoran su presencia, dirigiéndose exclusivamente a otras personas

2. Actitudes de descrédito de la víctima frente a sus compañeras o compañeros

- Murmurar o calumniar a una persona
- Lanzar rumores sobre ella
- Ridiculizar o reírse de ella
- Burlarse de las limitantes de la persona
- Imitar las maneras, las voz y gestos de la víctima para ridiculizarla
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima
- Injuriarle con términos obscenos y degradantes

3. Actitudes de descrédito del trabajo de la víctima

- Negación para asignarle alguna tarea
- Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes
- Asignación de tareas que atenten contra la dignidad de la víctima, humillantes o repetitivas
- Darle un puesto de trabajo subestimado o sobreestimando sus competencias
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona.



4. Negación de recursos materiales para la realización de actividades laborales

- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o para utilizar ciertas herramientas o equipo y que son necesarias para el desarrollo de sus funciones.

5. Actitudes de descrédito de la víctima frente a sus compañeras o compañeros

- Asignación no razonable o desproporcionada de trabajo.
- Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias, reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas.
- Amenazas de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefas/jefes superiores.
- Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

Todas las formas descritas anteriormente pueden configurarse como acoso laboral y por lo tanto tenerse presente en el momento de realizar una acción en contra de quienes pueden manifestarlas.

NO es acoso laboral

El acoso laboral como se ha mencionado es hoy por hoy un grave problema con impacto en todos los ámbitos de las personas que lo sufren, en este sentido y buscando también delimitarlo; a continuación, se enuncian las conductas que **NO** son consideradas como acoso y que deben ser atendidas por el personal:



- Carga excesiva o meritoria de trabajo justificada.
- Regaños o “llamadas de atención”; es decir, sanciones emitidas equivalentes al error cometido por persona servidora pública.
- Conflictos interpersonales comunes propios de las divergencias de opiniones y la diversidad.
- Las capacidades de las personas difieren y se implementa un aumento de responsabilidad para aquellas que posean dichas habilidades y capacidades.

En ocasiones el trabajo tiene cargas excesivas, porque el mismo empleo así lo requiere; por ejemplo, en el área de finanzas la carga se produce cuando hay trámites que tienen que realizarse a final de mes. Eso no es considerado acoso laboral.

Otra situación que se ha juzgado de forma errónea en el ámbito laboral son las llamadas de atención y las sanciones que deben ejecutarse cuando una persona servidora pública comete un error o es recurrente en ello. Lo anterior, no es considerado como acoso laboral debido a que la jefa o jefe tiene la facultad para poder sancionar de forma correspondiente y justificada dicha falta.

También se debe considerar que el conflicto interpersonal es parte de todos los ámbitos de socialización y que la divergencia de opiniones será una posibilidad continua, por lo que el personal deberá desarrollar herramientas de solución no violenta de conflictos para evitar ejercer conductas de acoso.

Asimismo, al decir que otras personas que poseen ciertas habilidades tendrán que realizar algunas actividades adicionales debido a que hay otras que no cuentan con esas herramientas, tampoco es un acto de acoso; ya que el trabajo debe realizarse para su elaboración y lograr que las otras personas desarrollen también habilidades requeridas para la ejecución del trabajo.



Es así que en ocasiones las propias exigencias del trabajo pueden interpretarse como acoso cuando en realidad NO lo son, por tal motivo es necesario tener presente esta línea divisoria para evitar conductas que pongan en peligro las metas y objetivos laborales.

II. Discriminación

Otra expresión de la violencia laboral es la discriminación, que debe diferenciarse del acoso laboral, ya que ésta se presenta por la poca o nula tolerancia ante las diferencias y como una violación a los derechos humanos de las personas.

Se considera como acto discriminatorio, aquel en el que concurran los siguientes elementos:

- a) Una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción
- b) Un efecto derivado de la conducta que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, y
- c) Un nexo causal entre la conducta y el efecto que éste motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo (Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1º fracción III).



La relación entre la violencia laboral y la discriminación es muy estrecha ya que toda discriminación en el trabajo será siempre una expresión de violencia laboral.

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.

Entonces un acto discriminatorio se presenta cuando la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como: sexo, edad, discapacidad, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición y además viola o limita alguno de sus derechos.

Finalmente, aunque se sabe que la discriminación puede vivirla cualquier persona, es importante remarcar que estadísticamente la violencia laboral y discriminación es mayoritariamente en contra de las mujeres y ésta se debe principalmente por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados maternos, actividades dentro del hogar, etc. Los motivos de discriminación se producen en la negación de contratación cuando está embarazada, tiene hijas o hijos o no puede cubrir el horario de tiempo completo por las “responsabilidades familiares” que se les han atribuido exclusivamente a las mujeres a lo largo de la historia.

Consecuencias en las víctimas de violencia laboral

Se ha identificado que al igual que en otros tipos de violencias; la violencia laboral entre ellas el acoso, discriminación o segregación deja en las personas que la sufren, una serie de consecuencias en las personas quienes la sufren y éstas pueden incrementar su gravedad o impactar en distintos espacios de desarrollo.

Psicológico: Dudas, estrés, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas, quiebre emocional, estrés, sentimientos de impotencia, soledad, frustración, fracaso y apatía, hipersensibilidad, aislamiento, irritabilidad, falta de iniciativa y en casos extremos, el suicidio.

Fisiológico: Dolores de estómago y cabeza, náuseas, trastorno de sueño, de alimentación, taquicardia, pérdida de cabello, problemas gastrointestinales, problemas dermatológicos, etc.

A pesar de las consecuencias físicas y emocionales son las más referidas, es necesario manifestar que el impacto de la violencia laboral también se extiende en diferentes esferas sociales, provocando problemáticas en la estabilidad familiar y social, produciendo en el ámbito laboral un incremento de ausentismo, abstencionismo y disminución de la productividad en todas las actividades de la persona acosada.



Acciones preventivas

- Realizar acciones para promover el respeto, la prevención, protección, sanción y ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función.
- Difundir y promover el Protocolo entre el personal, ya sea sindicalizado, confianza, eventual e incluso aquellas personas que presten sus servicios profesionales en el Instituto.
- Fomentar la cultura de la denuncia, mediante el acompañamiento de la Persona Asesora.
- Asegurar que en los Programas Anuales de Capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización para la prevención de la discriminación y violencia laboral.
- Fomentar la promoción de la cultura institucional de igualdad, en especial aquella orientada a la prevención de la discriminación.
- Atender las medidas preventivas que, de acuerdo al caso, resulten necesarias para evitar algún perjuicio a la Presunta Víctima.

Marco Jurídico

Los ordenamientos jurídicos, tanto a nivel internacional como nacional, que prohíben y sancionan las conductas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, surgen del reconocimiento de que estas conductas son inaceptables y deben, por tanto, ser sancionadas. Se identifica que una de las formas de violencia recurrentes en el ámbito laboral es el acoso y la discriminación, colocando a las víctimas en una situación de vulnerabilidad y en una posición de desventaja frente a la persona agresora, lo que hace necesario se sigan generando instrumentos bajo principios de igualdad, no discriminación y respeto por la libertad y la dignidad de las personas.



Marco Jurídico Internacional

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención de Belém do Pará.
- Comité sobre la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948.
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).
- Organización Internacional del Trabajo: Convenio 111, 112, 169 y 156.
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969.

Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículos 1, 4 y 5.
- Ley Federal del Trabajo: Artículo 3, 3 Bis, 47, 51, 132 y 134.
- Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional: Artículos 44 y 46.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Artículo 1.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Artículos 6 y 42.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Artículos 4, 5, 10 y 18.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Código Penal Federal: Artículo 149 Ter.
- Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022.

Mecanismo de Actuación

Con fines pragmáticos, en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, bajo el amparo del Mecanismo de actuación del Comité de Ética, será dicho Comité como órgano colegiado, quien dará atención a casos de discriminación en el Instituto, y establecerán acciones para prevenirlo, siendo el presente protocolo una de ellas.

Integración del Comité

El Comité en el IMPI, estará conformado de la siguiente manera:

REPRESENTACIÓN			CALIDAD
PRESIDENCIA		SUPLENTE DE LA PRESIDENCIA	DERECHO A VOZ Y VOTO
PERSONAS REPRESENTANTES DEL CE	NIVEL DIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL DIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL OPERATIVO (3 PERSONAS, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTES NIVEL OPERATIVO (3 PERSONAS, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	SUPLENTE ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	
ASESORES	DIRECCIÓN DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS	SUPLENTE DE LA DIRECCIÓN DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS	DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
	SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL DE RECURSOS HUMANOS		
INVITADO PERMANENTE	SECRETARIO EJECUTIVO SUTIMPI	SUPLENTE SECRETARIO EJECUTIVO SUTIMPI	DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
PERSONA ASESORA EN TEMAS DE DISCRIMINACIÓN	ELECCIÓN POR VOTACIÓN (1 PERSONA)		DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
PERSONAS ASESORAS PERSONAS CONSEJERAS	ELECCIÓN POR VOTACIÓN		DERECHO A VOZ Y VOTO
	2 PERSONAS IMPI ARENAL	2 PERSONAS IMPI PEDREGAL	



El Comité podrá invitar a sus sesiones a cualquier persona servidora cuya intervención se considere necesaria para aclarar aspectos relacionados al asunto sometido en el pleno y éstas (s) contarán con voz, pero sin voto.

Funciones del Comité en materia de la no violencia y no discriminación en el IMPI

Será el Presidente que designe a la asesora o asesor (conforme a la sede), para orientar y acompañar a la presunta víctima de actos discriminatorios, también es importante señalar que en el Instituto Mexicano de la Propiedad existe la persona asesora de temas de discriminación (ombudswoman/ombudsman), quien es una figura mediadora, en términos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; encargada de brindar acompañamiento, ser defensora de los derechos humanos, actuando de manera imparcial ante la recepción de una queja o denuncia en materia de violencia y discriminación.

Presidencia

1. Establecer un pronunciamiento en contra de la violencia laboral, discriminación entre otros actos reconocidos por el IMPI y normativas en materia de derechos humanos.
2. Instruir para sesionar, investigar, difundir procedimiento, nombramientos e información referente al Comité.
3. Asignar acciones de prevención y atención de las quejas reportadas ante el Comité a la Secretaría Ejecutiva y personas asesoras.

Secretaría Ejecutiva

1. Gestionar la información de las sesiones e integrar la documentación de los casos.
2. Convocar por instrucciones de la Presidencia a la celebración de sesiones ordinarias y/o extraordinarias.
3. Elaborar informes de cumplimiento, así como un plan anual.



4. Llevar el control de actas, registros de información y acuerdos de las sesiones, así como de los casos.

Personas Asesoras

1. Realizar el primer contacto con la presunta víctima, para orientar, asesorar y acompañar en el trámite de la denuncia, así como en su caso, de su seguimiento;
2. Coadyuvar con la Presidencia, cuando así se les solicite, en la investigación de quejas presentadas por violencia laboral y/o discriminación,
3. Asistir y participar a las sesiones convocadas ya sean ordinarias y/o extraordinarias, para la atención a las denuncias;
4. Procurar por los medios que le fueron conferidos los derechos humanos y, en su caso, orientar a las instancias competentes para hacer efectivo dicho derecho;
5. Procurar seguridad y privacidad a la Presunta Víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione;
6. Establecer una relación empática con la presunta víctima, ser cuidadosa en el tono y volumen de voz cuando se dirija a ésta, mantener un perfil bajo en su lenguaje corporal, además de ser precavida respecto al contacto físico;
7. Expresar con oportunidad a la presunta víctima, el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar e incluso debe orientar a la presunta víctima o cualquier persona que solicite la información, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos narrados, así como de aclarar que su presentación ante una u otra no limita su derecho de acudir a alguna otra a presentar su denuncia;
8. Mencionar a la presunta víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso;
9. Apoyar a la presunta víctima en el llenado de formato de denuncia, en la que incluya en forma narrativa, una descripción de conductas, que contenga datos de identificación, correo electrónico y número de teléfono, en su caso, de domicilio, así como las circunstancias de tiempo, modo, y lugar, y, en su caso,



referencia de terceras personas a las que puedan constar los hechos; siempre cuidando la estabilidad emocional de la presunta víctima, y procurando no revictimizarla;

10. Presentar, por si o en compañía de la presunta víctima, la denuncia ante el Comité;

11. Solicitar al Presidente se adopten las medidas preventivas para la protección de la integridad o buscar cesar con los actos que dieron origen a la denuncia;

12. Llevar un registro de casos y de las denuncias presentadas, así como del trámite que se le dio a la misma, en el formato que establezca el Comité, en su caso, se debe otorgar información sobre éstas a las autoridades que así lo requieran, y

13. Solicitar cuando lo estime necesario, el auxilio de otras instancias competentes, para brindar orientación y canalizar a la Presunta Víctima a las instituciones adecuadas para interponer su denuncia.

Para efectos del presente protocolo, se centrará en materia de prevención y atención a la violencia laboral y/o discriminación.

Obligaciones

1. Firmar una carta de confidencialidad para los casos que se presenten sobre la materia

2. Mantener la privacidad de la información reunida con motivo de la presentación de quejas por violencia laboral y/o discriminación, la cual será conservada y utilizada según lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública

3. Informar a las autoridades, pudiendo ser el Órgano Interno de Control en el Instituto, Recursos Humanos o el SUTIMPI (en su caso), acerca de las políticas y procedimientos administrativos relativos a la violencia laboral, dar seguimiento a la armonización del Código de Conducta Institucional y demás documentos normativos

4. Solicitar en caso de requerirse, asesoría a otras instancias tales como: Secretaría de Economía, Secretaría de la Función Pública, Inmujeres, etc, para la atención de quejas por violencia laboral y/o discriminación.

Medidas Preventivas

Las medidas pueden adoptarse y ejecutarse cuando:

- De los hechos denunciados se advierten conductas en las que se agrede, amedrente, intimide o amenace a una persona, o
- Se presume la vulneración de cualquier derecho humano, pero en particular la vida, libertad, salud, integridad personal (física y/o psicológica), seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, y cuyos efectos sean de imposible o difícil reparación.

Tipo de Medidas

- Acción de movilidad funcional, el traslado de área de la presunta víctima o de la persona que presuntamente agrede.
- Cambio de horario para que dichas personas no coincidan en el trabajo
- Cursos o pláticas de sensibilización.
- Reacomodo en los espacios de trabajo para evitar aislar a la presunta víctima.
- Apoyo psicológico en caso de ser necesario y/o requerido por la presunta víctima
- Cualquier medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la presunta víctima

Procedimiento de Actuación

El procedimiento de actuación en los casos de violencia laboral y/o discriminación a través del Comité está incluido en este Protocolo, alineado con las recomendaciones de la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres para la transformación de las instituciones en un ambiente sano.

Es importante resaltar que el Comité no está facultado para imponer sanción alguna, en virtud de que su objetivo es la **prevención**, así como el atender, investigar y elaborar conclusiones de las denuncias presentadas, a efecto de mejorar el clima laboral y evitar actos u omisiones que constituyan violencia y/o discriminación de los cuales pudieran obstaculizar el acceso y permanencia a un trabajo digno y de calidad en cuanto al personal; sin embargo, aun cuando el Comité no cuenta con facultades para sancionar al personal del Instituto podrá turnar sus conclusiones por escrito al Órgano Interno de Control en el IMPI, a fin de atender y en el ámbito de sus atribuciones, promover el fincamiento de las responsabilidades y, en su caso, de las sanciones administrativas respectivas.

El Comité y las personas asesoras, para la atención de los casos de discriminación, deberán conducirse observando en todo momento la perspectiva de atención a víctimas y protegiendo la dignidad de la presunta víctima, siempre privilegiando los Derechos Humanos y garantizando el acceso de las personas a una vida libre de discriminación; en caso necesario el Comité y las personas asesoras podrán solicitar el apoyo respectivo al Órgano Interno de Control, Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos, a fin de contar con la asesoría en su ámbito de competencia, para garantizar el apego a derecho.

En materia de información pública, con la finalidad de proveer lo necesario para garantizar el derecho de acceso a la información pública se solicitará apoyo al Comité de Transparencia, a fin de dar cumplimiento a la normatividad.

A continuación, se presenta el procedimiento de actuación en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial en los casos de acoso laboral y/o discriminación.

Atención a Denuncias

1. La persona que labore en el IMPI y se considere víctima de violencia laboral y/o discriminación podrá presentar una denuncia en el formato (Anexo II), es requisito esencial su llenado y presentarlo por escrito al Presidente del Comité. Puede elegir ser auxiliada por la Persona Asesora, misma que será designada por el Presidente, a efecto de recibir orientación acerca de las instancias competentes ante las que está en posibilidad de denunciar los actos de discriminación.
2. La persona denunciante podrá agregar junto con el formato todas aquellas evidencias y/o pruebas que estime convenientes para acreditar la procedencia de su denuncia (documentos, personas testigos, fotografías, entre otras).
3. El Presidente notificará a la persona denunciante de la recepción del formato de denuncia, así como de todas aquellas evidencias y/o pruebas que estime convenientes para acreditar la procedencia de su denuncia (documentos, personas testigos, fotografías, entre otras).

Investigación de los casos

La investigación de los casos estará a cargo de la Presidencia del Comité y cuando así lo considere la Presidencia, coadyuvarán las personas asesoras.

1. La persona denunciante deberá acudir ante la Presidencia del Comité, donde le será asignado un representante del Comité, así como una persona asesora, con una identificación oficial vigente, con la finalidad de llevar a cabo una entrevista, en la cual se podrá puntualizar, aclarar o ampliar la información contenida en el formato de queja. Para efectos de llevar a cabo la entrevista, la parte denunciante recibirá un oficio en el que se señale la fecha y hora en que se llevará a cabo dicha diligencia.



2. La Presidencia del Comité mediante oficio le hará saber a la persona presunta responsable a la denuncia existente, citándole para que acuda a la oficina del Presidente, con una identificación oficial vigente, a efecto de realizar todas las aclaraciones que considere pertinentes.

3. Durante la entrevista, la presunta responsable tendrá derecho a realizar todas las aclaraciones que considere pertinentes y deberá contestar a las preguntas que se le realicen. Asimismo, el representante del Comité le recomendará que como medida de prevención se abstenga de tomar represalias en contra de la parte denunciante, en caso contrario se podrá hacer acreedora a la sanción administrativa que en derecho corresponda y se le hará saber que cuenta con un término de 10 días hábiles para presentar las pruebas que considere.

La entrevista a la persona presunta responsable tendrá la finalidad de escuchar su versión y hacer uso de su derecho de réplica, garantizando su derecho al debido proceso y no dejarle en estado de indefensión.

4. En caso de que la parte denunciante, como la persona presunta responsable ofrezca pruebas se deberá analizar su procedencia al caso que se investiga, así como también se llevará a cabo el desahogo de las mismas.

5. Si la parte denunciante o la persona presunta responsable ofrece como pruebas nombres de las personas testigos, la Presidencia solicitará mediante oficio la presentación de dichas personas, con identificación oficial vigente, en el lugar que se designe, el día y hora que se señale. En caso de inasistencia de las personas testigo, la Presidencia tendrá la facultad de declarar desierta dicha probanza, es decir, que no se llevó a cabo tal prueba por motivo de las partes; pudiendo en ese caso, emitir la improcedencia de la denuncia, por falta de elementos probatorios.

6. En caso de que se continúe con el procedimiento, el o la Representante del Comité, así como la persona asesora, deberán realizar la integración del Informe, evaluando la necesidad de convocar al Comité a pleno o bien, si con las medidas precautorias sea posible la resolución del caso.



7. Cuando en el pleno del Comité se determine que se promueva la conciliación, se debe considerar que ésta no representa una situación de revictimización para la presunta víctima, de ser el caso, no se debe agotar la conciliación.

La conciliación debe procurar facilitar el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, levantándose constancia por escrito de la amigable composición; de no llegarse a algún acuerdo entre las partes, el Comité debe continuar con el desahogo de la atención a la denuncia y comunicar a las personas involucradas el acuerdo que sobre la misma haya recaído, cuando corresponda las recomendaciones a que hubiere lugar.

8. El Comité dará vista al Órgano Interno de Control, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.

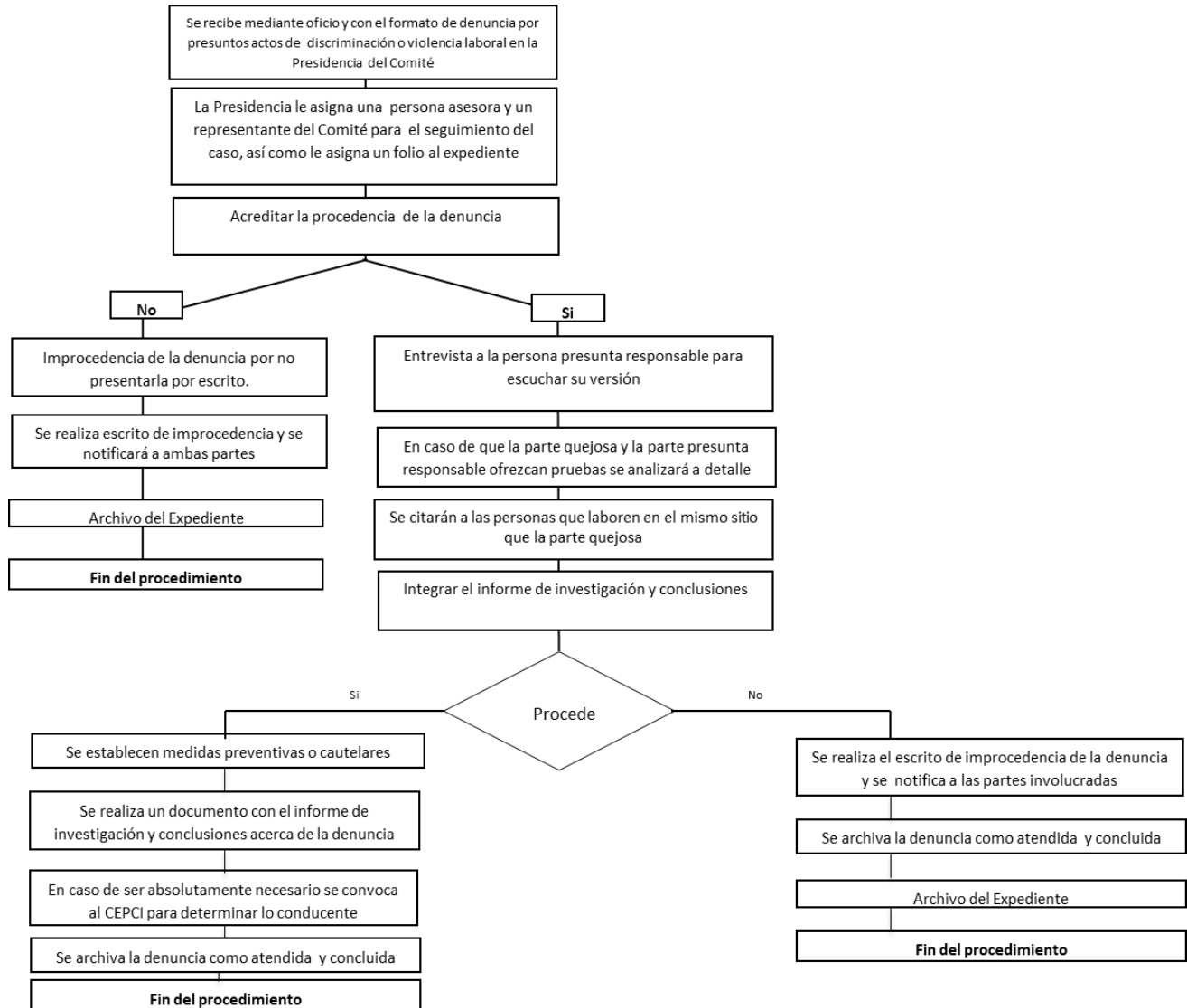
9. El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus atribuciones, debe promover el fincamiento de las responsabilidades y, en su caso, de las sanciones administrativas respectivas.

10. La atención a la denuncia debe ser en un plazo máximo de **tres meses** contados a partir de la recepción de la misma.



Anexo I

Procedimiento de atención a denuncias de violencia laboral y discriminación



Anexo II

Formato para Registro de información de denuncias en materia de violencia y/o discriminación en el IMPI

PASO 1: DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Fecha de presentación de la denuncia:	
Nombre:	
Apellido Paterno:	
Apellido Materno:	
Sexo:	
Edad:	
¿Practica alguna religión o creencia? (si/no)	
Situación conyugal	
Nivel de Estudios	
¿Vive con alguna discapacidad o se identifica como una persona con discapacidad? (si/no)	
En caso de responder SI a la pregunta anterior, ¿Con cuál(es) discapacidad(es) vive?	
¿Habla alguna lengua indígena? (si/no)	
En caso de responder SI a la pregunta anterior, ¿Qué lengua indígena habla?	
De acuerdo con sus costumbres y tradiciones, ¿se considera indígena? (si/no)	
Por sus antepasados y de acuerdo a sus costumbres, ¿se considera negra(o) afroamericana(o) (afrodescendiente)? (si/no)	
Ext. Telefónica	

PASO 2: DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo:	
-------------------------	--

PASO 3: DATOS DE LA PERSONA TESTIGO 1

Nombre completo:	
¿Es subordinado(a) directo(a) de la persona denunciada?	
Ext. Telefónica	
Observaciones	



PASO 3b: DATOS DE LA PERSONA TESTIGO 2

Nombre completo:	
¿Es subordinado(a) directo(a) de la persona denunciada?	
Ext. Telefónica	
Observaciones	

PASO 4: DATOS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Fecha en que inició:	
Fecha en que concluyó:	
Lugar donde ocurrieron los hechos:	
Hora aproximada de ocurrencia:	
Entidad Federativa:	
¿La persona denunciada es su superior jerárquico directo?	
La denuncia de que tipo es (discriminación o violencia laboral)	
Explique porque considera que es discriminación y/o violencia laboral.	
¿Cuál es el derecho vulnerado?	
Breve descripción de los hechos (Expresar aspectos de: Lugar, modo y tiempo):	
Observaciones	