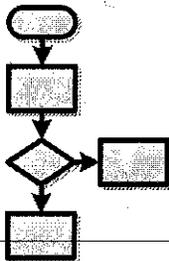




# PEMEX®

## POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES



OR03PYP001 Página 1 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

Propiedad de Petróleos Mexicanos  
 Av. Marina Nacional Número 329 C3,  
 Colonia Verónica Anzures, Delegación Miguel Hidalgo,  
 Distrito Federal, C.P. 11300

Tel. (+52 55) 1944 2500.

La reproducción total o parcial de este documento podrá efectuarse mediante la autorización expresa de Petróleos Mexicanos, otorgándole el crédito correspondiente.

OR03PYP001 Página 2 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

**HOJA DE AUTORIZACIÓN**

**Elaboró y Revisó**

Lic. Madsí Lomelí Valero  
Gerente de Inclusión

Rúbrica

**Autorizó**

Lic. Víctor Díaz Solís  
Director Corporativo de Administración y Servicios  
DCAS-241-2016

OR03PYP001 Página 3 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



# Contenido

Número	Tema	Página
<b>Sección I</b>		
<b>Visión General</b>		
I.1.	Introducción	4
I.2.	Definiciones	4
I.3.	Objetivo del Documento	6
I.4.	Ámbito de Aplicación	7
I.5.	Responsabilidades (inherentes al presente documento)	7
I.6.	Marco Jurídico	7
I.7.	Interpretación	12
I.8.	Instancias de Autorización	12
I.9.	Referencias	12
<b>Sección II</b>		
<b>Políticas y Procedimientos</b>		
II.1.	Políticas	14
II.2.	Procedimientos	14
II.3.	Diagrama de Flujo	16
II.3.1	Recepción de reportes por posibles actos de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.	16
II.3.2	Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.	25
II.3.3	Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de acoso laboral o "mobbing" en Pemex.	30
II.3.4	Proporcionar acompañamiento a las personas que estén involucradas en posibles actos de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.	46
II.4.	Descripción de Actividades	20
II.4.1	Recepción de reportes por posibles actos de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex	20
II.4.2	Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.	27
II.4.3	Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de acoso laboral o "mobbing" en Pemex	34
II.4.4	Proporcionar acompañamiento a las personas que estén involucradas en posibles actos de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.	48
<b>Disposición transitoria</b>		<b>58</b>

OR03PYP001 Página 5 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios		16	02	2016			
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

## Sección I Visión General

### I.1. Introducción

La igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios; el primero tiene una connotación positiva, en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos; mientras que el segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

La discriminación, el acoso laboral o *mobbing*, y el hostigamiento y el acoso sexual son expresiones de la violencia laboral. Estas conductas producen malestares físicos y psicológicos en las personas afectadas, así como repercusiones en su situación económica y familiar; para prevenir estas conductas, existen instrumentos nacionales e internacionales que establecen las acciones que deben tomarse.

A partir del 2014 y como resultado del proceso de reestructuración organizativa que actualmente lleva a cabo, Petróleos Mexicanos busca consolidarse como una empresa con estándares y normativas institucionales que faciliten la inclusión laboral de cualquier individuo -particularmente aquéllos provenientes de grupos en situación de vulnerabilidad-, así como la construcción de espacios laborales incluyentes, universales y no discriminatorios que fomenten una plena participación y desarrollo laboral de su personal.

Es necesario tener presente que la diversidad es un tema de derechos de personas, comunidades y pueblos que pueden tener concepciones y planes de vida diferentes; sin embargo se enmarcan en principios como los de igualdad y respeto mutuo que posibilitan una convivencia pacífica y justa. Cuando existe una exclusión del ejercicio igualitario de derechos, se viola el pacto social y la estructura institucional, por lo que es necesario desarrollar acciones para prevenirla y atenderla.

En congruencia con ello, las presentes políticas y procedimientos tienen como resultado la definición de las actividades para la atención de casos de discriminación, "*mobbing*", hostigamiento y acoso sexual que se presenten en Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales.

OR03PYP001 Página 6 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día			
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

## I.2. Definiciones

<b>Término</b>	<b>Significado</b>
<b>Discriminación</b>	<p>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 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 cualquier otro motivo.</p> <p>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.</p>
<b>Acoso Laboral ("Mobbing")</b>	Conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar, o destruir; se presenta, sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.
<b>Hostigamiento sexual</b>	Ejercicio del poder, en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y este se puede expresar en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
<b>Acoso sexual</b>	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 quien lo recibe.
<b>Recomendaciones para reparar el daño</b>	Acciones mediante las cuales se podrá buscar, cuando esto sea posible, devolver a la persona a la situación anterior a la violación manifiesta y/o resarcir los perjuicios derivados de ella. Dichas medidas deberán ser adecuadas, efectivas, rápidas y proporcionales. En ningún caso dichas medidas se traducirán en el pago de bonos, compensaciones o dinero.
<b>Pemex</b>	Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales.
<b>STPRM</b>	Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

OR03PYP001 Página 7 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

Termino	Significado
CEL	Comité Ejecutivo Local del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

### I.3. Objetivo del Documento

Establecer los procedimientos para la recepción, asistencia e investigación de las actividades inherentes a los reportes que se realicen por parte del personal que trabaja en Pemex, sobre posibles conductas de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual.

### I.4. Ámbito de Aplicación

Este documento es de observancia obligatoria para todo el personal de Pemex.

### I.5. Responsabilidades (inherentes al presente documento)

Responsable	Responsabilidad
Director Corporativo de Administración y Servicios	Autorizar el presente documento.
Gerente de Inclusión	Coordinar su revisión y actualización. Difundir, interpretar, asesorar, y evaluar la aplicación de estas políticas y procedimientos. Revisar y actualizar estas políticas y procedimientos conforme lo dictan las Políticas y Lineamientos del Proceso Regulatorio en Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios.

### I.6. Marco Jurídico

- Convenio 155, de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; artículo 4.

OR03PYP001 Página 8 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; artículo 8, fracción VI y Capítulo II Quejas o Denuncias, Sanciones Administrativas y Procedimientos para aplicarlas.
- Estatuto Orgánico de Petróleos Mexicanos; artículos 14, fracción IV, 117, fracciones XVII y XX, 145 y 249.
- Código de Conducta de Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Sección II, Cumplimiento de conducta; Sección II, Cumplimiento de Conducta, numeral II.11. Hostigamiento, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
- Código de Ética de Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Sección III, Directrices de Ética Corporativa, numerales III.1, Prácticas de negocio, III.1.8. Discriminación y III.1.9. Equidad Laboral.
- Contrato Colectivo de Trabajo; Cláusula 24.
- Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, artículo 97.

**A. Discriminación**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 1º.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); artículo 1º.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas; artículos 2º y 27º.
- Principios de Yogyakarta.
- Resolución 17/19. Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Ley Federal del Trabajo; artículos 2º y 3º.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; artículo 9.

OR03PYP001 Página 9 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; artículo 4º.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores; artículos 4º y 5º.

**B. Hostigamiento y Acoso Sexual**

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; artículo 27.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para".
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Código Penal Federal; artículos 14 y 259 bis.

**C. Acoso laboral (Mobbing)**

- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; artículos 1, fracciones I y VI, y 8, fracción XXIV.
- Tesis Aislada 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, pág. 138.

**I.7. Interpretación**

La interpretación de las presentes Políticas y Procedimientos le corresponderá a la Dirección Corporativa de Administración y Servicios, con la participación de las áreas competentes.

**I.8. Instancias de Autorización**

Las presentes políticas y procedimientos son autorizadas por la Dirección Corporativa de Administración y Servicios, conforme a los artículos 14, fracción IV, 117 fracciones XVII y XX y 249, del Estatuto Orgánico de Petróleos Mexicanos.

OR03PYP001 Página 10 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

## I.9. Referencias

Colchero P., Téllez H., Calcáneo K., Ventura E., Mendoza N., Ruiz K. (2015), *Modelo para la defensa de casos de discriminación*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Instituto Nacional de las Mujeres (2009), "Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual", México.

United Nations Development Programme (2010), "UNDP Policy on Workplace Harassment an Abuse of Authority", HR User Guide.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014), "Políticas corporativas para la igualdad de género contextualizadas e implementadas", PNUD Cuba.

OR03PYP001 Página 11 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

## Sección II Políticas y Procedimientos

### II.1. Políticas

Petróleos Mexicanos es una empresa incluyente, que contribuye a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas, dentro de un marco que garantiza los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto a la diversidad, que permitan su plena inclusión laboral.

En congruencia con ello, las presentes políticas tienen como objetivo garantizar la atención de casos de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y acoso sexual que se presenten en Pemex, de manera transparente, transversal y obligatoria.

El propósito es que todas las personas que laboran en Pemex contribuyan a y disfruten de un clima laboral respetuoso, solidario, incluyente y constructivo que potencialice el desarrollo humano y profesional. Sin duda, esto redundará de manera positiva en un Pemex más productivo, rentable y competitivo.

Las presentes Políticas y Procedimientos se encuentran alineadas al Código de Conducta de Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, al Código de Ética de Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, y a las atribuciones que tiene la Gerencia de Inclusión.

### II.2. Procedimientos

La Gerencia de Inclusión establecerá las estrategias para la aplicación del presente documento en el ámbito de su competencia.

La línea de ayuda ética recibirá los reportes por cualquiera de las vías definidas conforme a las políticas y lineamientos que la regulan, turnando a las diferentes áreas según corresponda, los casos de posibles actos de discriminación, hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral o "mobbing", entre otros.

La Gerencia de Inclusión conocerá de todos los reportes respecto a los casos señalados en el párrafo anterior, a efecto de brindar acompañamiento a las partes involucradas, cuando sea aplicable.

OR03PYP001 Página 12 de 55	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día			
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

La Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, tiene como principales responsabilidades en el presente procedimiento las siguientes: investigar todas las quejas de posibles conductas de acoso laboral o "mobbing", que reporte la línea ética de ayuda y/o por cualquier otro medio de captación; asimismo, identificar que la persona quejosa no esté en peligro de ser vulnerada respecto a cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, cuyos efectos de dicha vulneración difícilmente podrían ser reparados o no podrían ser restituidos al estado en que se encontraban antes de ésta. Lo anterior, con la finalidad de aplicar alguna medida para evitar un daño irreparable a la persona quejosa o para que la presunta violación a sus derechos cese de inmediato. Finalmente, abordar los casos bajo el principio de la buena fe, es decir, se actuará a partir de la información proporcionada por la persona que emite la queja, sin prejuzgar su veracidad.

La Unidad de Responsabilidades, ejercerá sus funciones en términos de la Ley de Petróleos Mexicanos, su Reglamento y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como las demás disposiciones aplicables.

La Gerencia de Inclusión tiene como principales responsabilidades en el presente procedimiento las siguientes: proporcionar acompañamiento a la o las personas que estén involucradas en posibles actos de discriminación, acoso laboral o "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual que se estén investigando en Pemex; contactar por los medios institucionales a la o las personas involucradas para informarles que pueden, contar con el apoyo de la Gerencia en los casos aplicables; consensuar con las instancias competentes un catálogo de recomendaciones para reparar el daño, cuando éstas resulten aplicables; realizar las actividades de conciliación en los casos de discriminación y acoso laboral o "mobbing", siempre y cuando así lo valoren las áreas competentes; abordar los casos bajo el principio de la buena fe, es decir, se actuará a partir de la información proporcionada por la persona que emite la queja, sin prejuzgar su veracidad; identificar que la persona quejosa no esté en peligro de ser vulnerada en cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, esto con la finalidad de recomendar a las áreas correspondientes alguna medida para evitar un daño irreparable a la persona quejosa o para que la presunta violación a sus derechos cese de inmediato.

OR03PYP001 Página 13 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



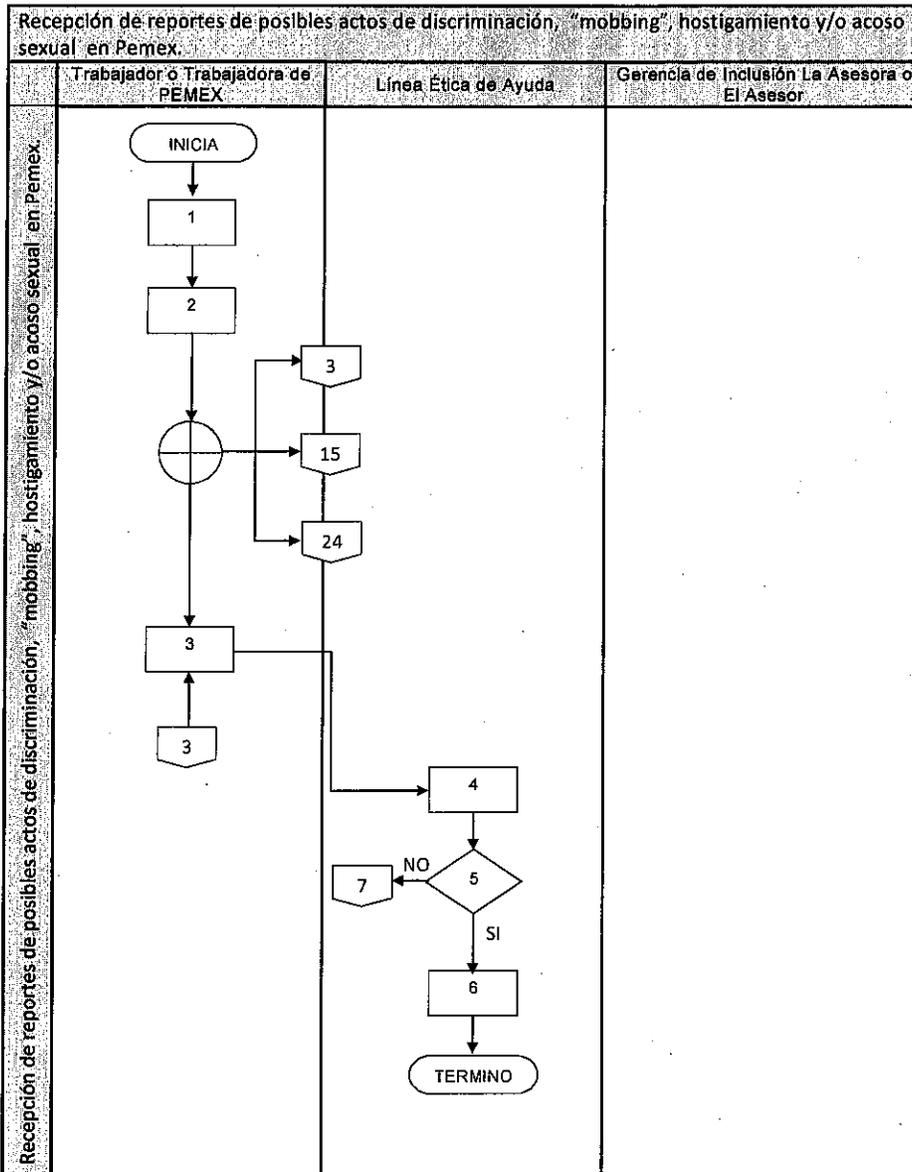
**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

### II.3. Diagrama de Flujo

II.3.1. Recepción de reportes por posibles actos de discriminación, "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.



OR03PYP001 Página 14 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									

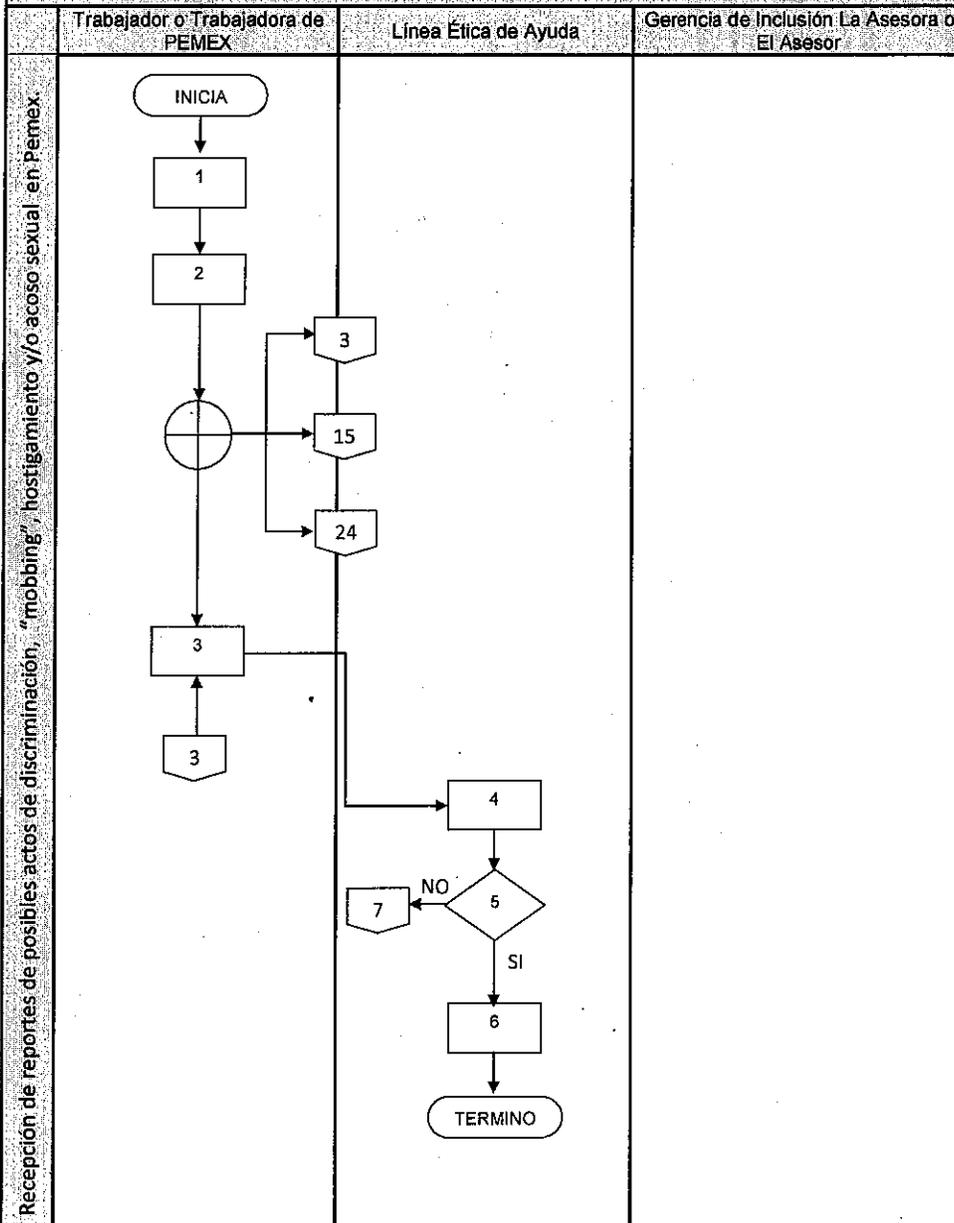


**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

**Recepción de reportes de posibles actos de discriminación, "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.**



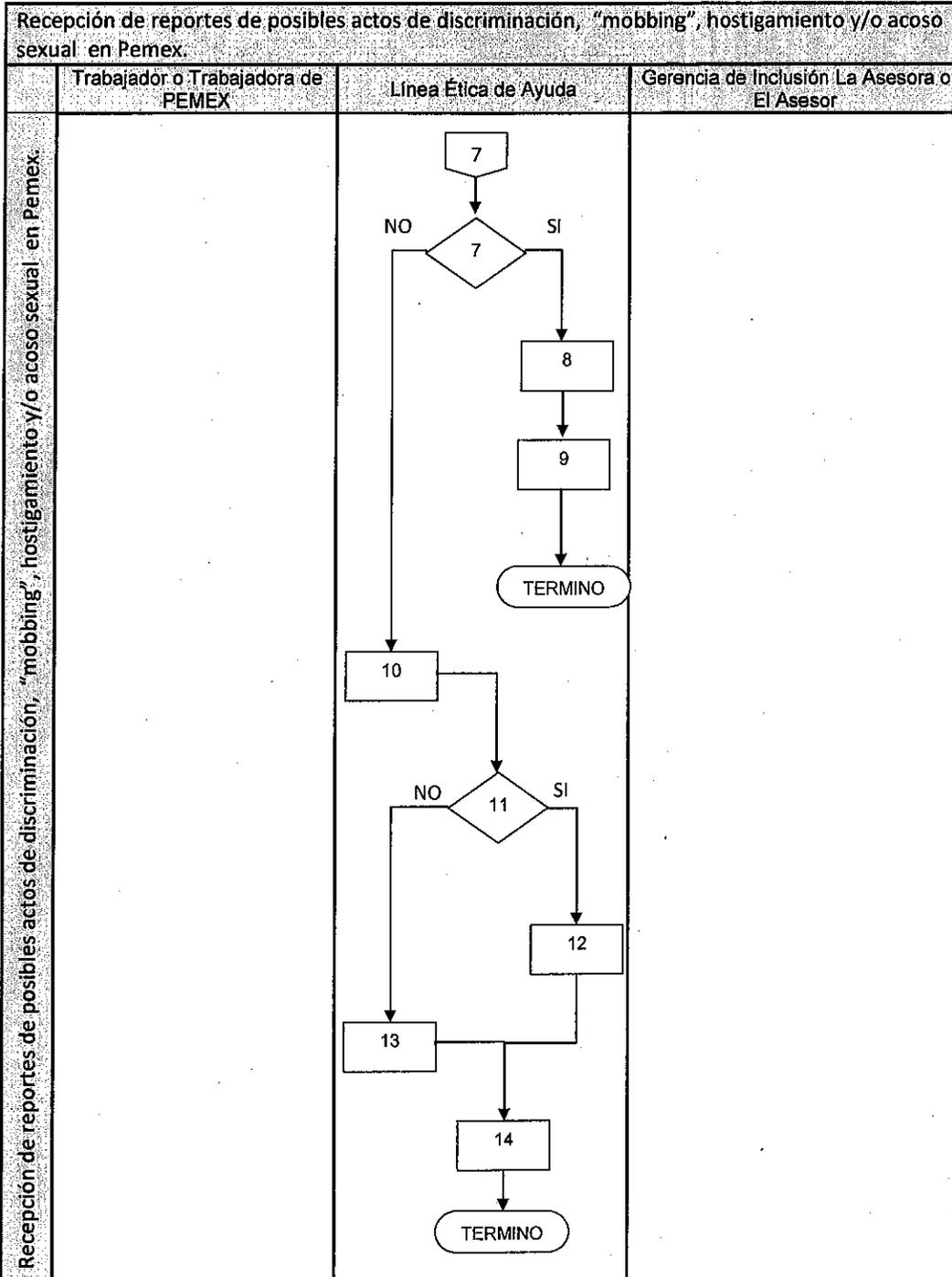
OR03PYP001 Página 15 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									

*mt*



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016



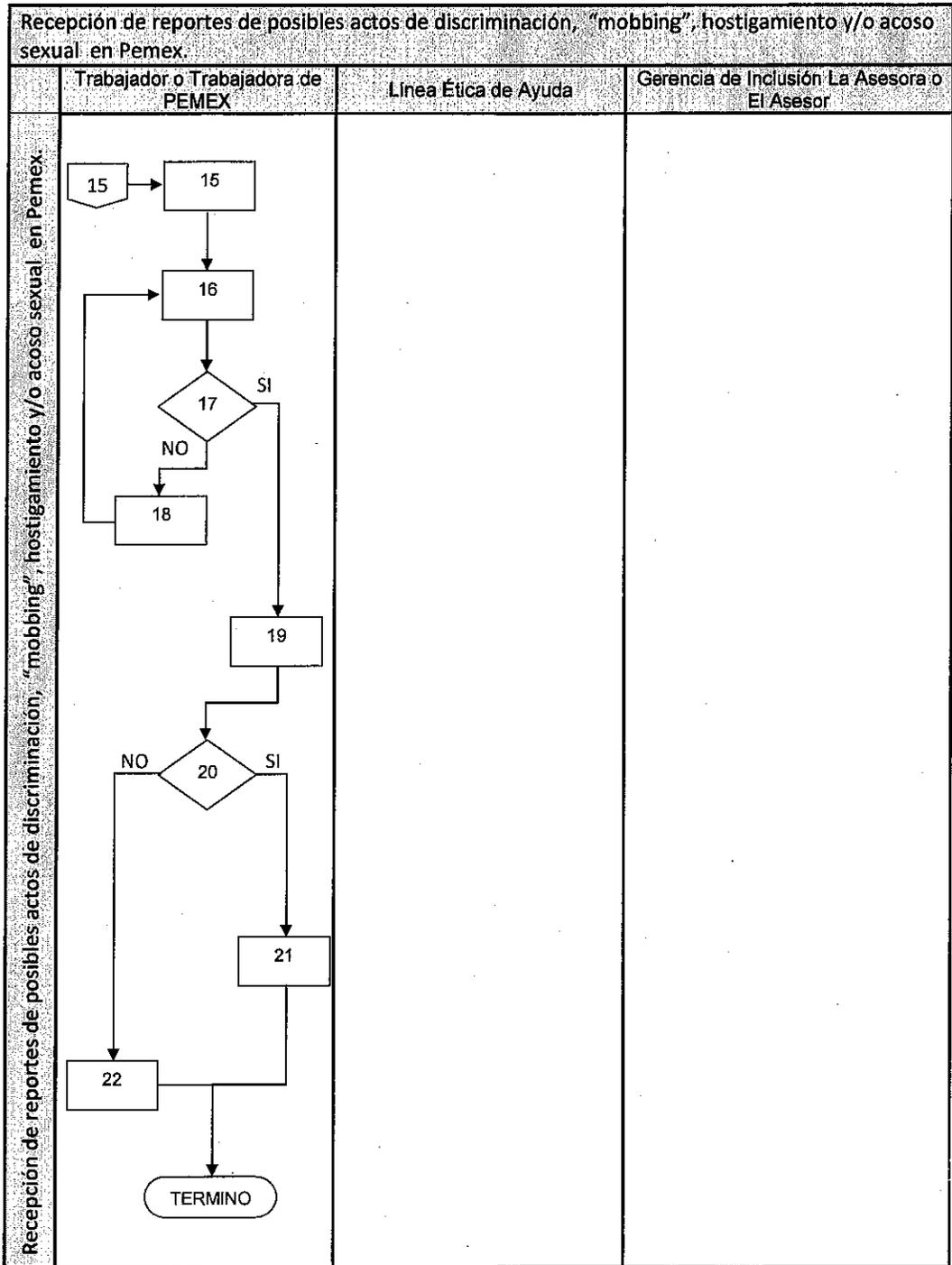
OR03PYP001 Página 16 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									

*[Handwritten signature]*



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016



OR03PYP001 Página 17 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									

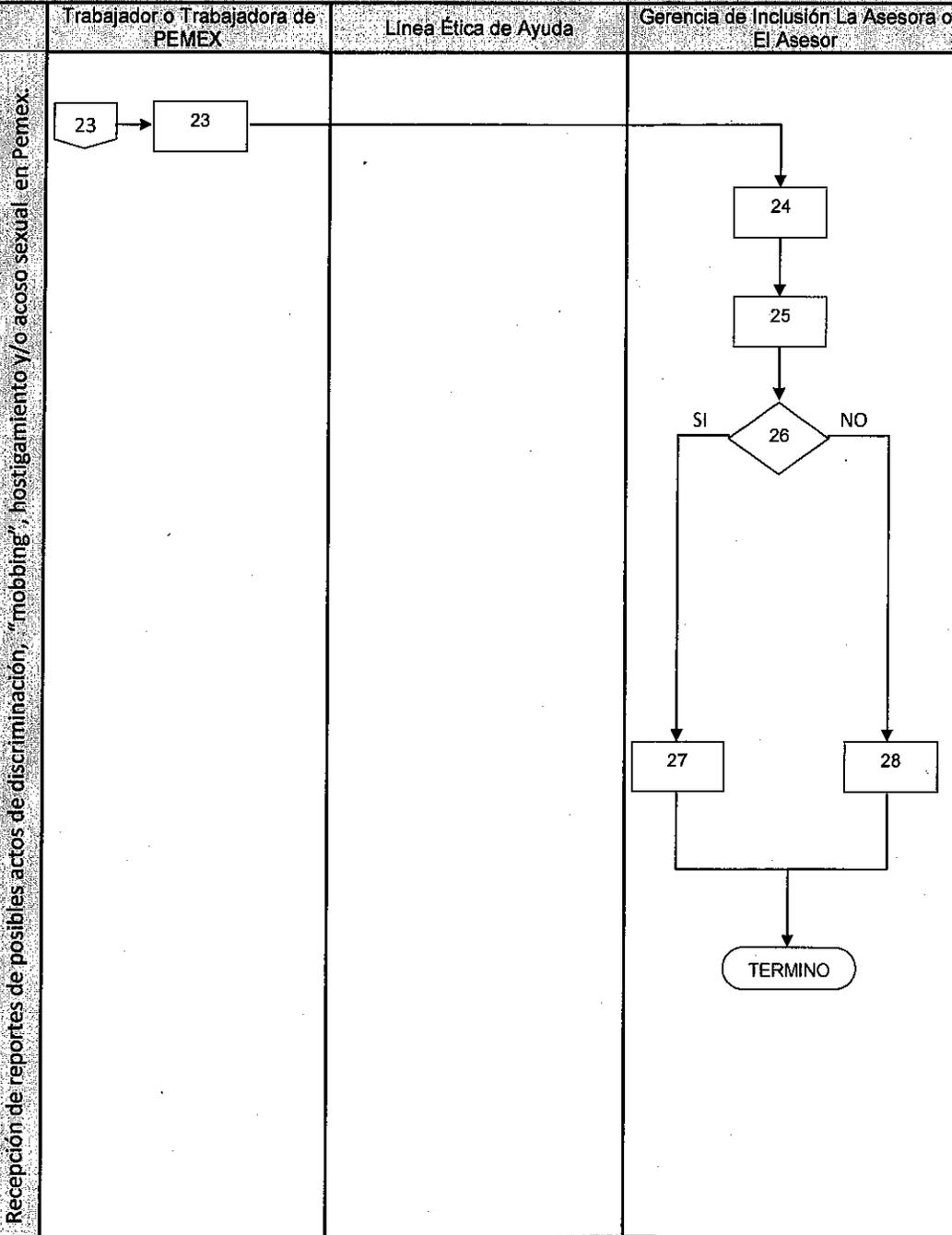


**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

**Recepción de reportes de posibles actos de discriminación, "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.**



OR03PYP001 Página 18 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

## II.4. Descripción de Actividades

### II.4.1. Recepción de reportes por posibles actos de discriminación, "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
Trabajador o trabajadora de Pemex.	1	Identifica presuntas conductas no deseadas de discriminación, "mobbing", hostigamiento o acoso sexual.	Reporte en línea	
	2	Selecciona el medio por el cual quiere notificar, para que se realicen acciones correspondientes para que la conducta se detenga, los medios son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea telefónica</li> <li>• Página electrónica de PEMEX (ver punto 15)</li> <li>• Ventanilla única. (ver punto 23)</li> </ul>		
	3	<b>Atención telefónica:</b> Al marcar el/la operador da las opciones de atención: Levantar reporte, asesoría o seguimiento a reporte.		
	15	<b>Página electrónica.</b> Entra a la página electrónica y selecciona del menú "asesoría, reporte o seguimiento".		
	16	Llena los datos solicitados en el "Reporte en línea" y al terminar selecciona el "ícono" enviar.		
	17	¿La información está completa? No. Pasa a la actividad No. 18. Sí. Pasa a la actividad No.19.		
	18	El sistema emite un mensaje donde indica los campos que hace falta llenar información, a fin de que se llenen los campos obligatorios y se realizan las actividades del punto 16.		

OR03PYP001 Página 19 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	19	<p>El sistema emite un mensaje informando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de folio del reporte.</li> <li>Leer nuevamente el "aviso de confidencialidad y privacidad" que se encuentra al entrar al sistema, donde se garantiza la no represalia por realizar estos reportes.</li> <li>Las siguientes etapas del proceso. Informar que el reporte será turnado a la Gerencia de Inclusión y la Unidad de Responsabilidades (si es un caso de discriminación, hostigamiento o acoso sexual) o la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal (si es un caso de "mobbing"), las cuales le contactarán para informarle los avances o actividades que se tienen que realizar.</li> </ul>		
	20	<p>¿Se trata de un posible caso de "mobbing"?</p> <p>Sí. Pasa a la actividad No. 21. No. Pasa a la actividad No.22.</p>		
	21	<p>El sistema manda una alerta a la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal y a la Gerencia de Inclusión.</p> <p>Dando término al presente procedimiento.</p>		
	22	<p>El sistema manda una alerta a la Unidad de Responsabilidades y a la Gerencia de Inclusión.</p> <p>Dando término al presente procedimiento.</p>		
	23	<p><b>Ventanilla única.</b></p> <p>Acude a la ventanilla donde puede pedir asesoría y/o realizar un reporte por posibles conductas por discriminación, "mobbing", hostigamiento o acoso sexual".</p>		

OR03PYP001 Página 20 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
Línea ética de ayuda La asesora o el asesor	4	Recibe la llamada y contesta siguiendo lo establecido en la "Guía para atención de casos de la Línea Ética de Ayuda".	Anexo 1 Guía para atención de casos de la Línea Ética de Ayuda.	
	5	¿La persona sólo requiere asesoría? Sí. Pasa a la actividad No. 6. No. Pasa a la actividad No.7.		
	6	Solicita los datos en el "Registro inicial", indica en el formato que se trata de un requerimiento de asesoría y lo canaliza vía correo electrónico a la Gerencia de Inclusión, para que programe una cita.  Dando término al presente procedimiento.	Anexo 2 Registro inicial.	
	7	¿La persona que reporta se encuentra en un estado de crisis y se requiere del apoyo inmediato del área de psicología? Sí. Pasa a la actividad No. 8. No. Pasa a la actividad No.10.		
	8	Solicita vía telefónica el servicio al área de Servicios de Salud de Pemex correspondiente, para que le brinde la asistencia psicológica inmediata necesaria.  Solicita al personal de Servicios de Salud que exhorte a la persona a continuar con el proceso de reporte.		
	9	Proporciona las instrucciones a la persona que está reportando, conforme a las indicaciones del área de psicología, dando término al presente procedimiento.		

OR03PYP001 Página 21 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	10	<p>Registra los datos generales de la persona y el motivo de la queja en el "Sistema atención de la línea de ayuda ética" al terminar la persona que realiza el reporte la narración de los hechos y después de haber llenado el formato, se le informa lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de folio del reporte.</li> <li>Leer nuevamente el "aviso de confidencialidad y privacidad" que se encuentra al entrar al sistema, donde se garantiza la no represalias por realizar el reporte.</li> <li>Las siguientes etapas del proceso. Informar que su reporte será turnado a la Gerencia de Inclusión y la Unidad de Responsabilidades (si es un caso de discriminación, hostigamiento o acoso sexual) o la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal (si es un caso de "mobbing"), las cuales la contactarán para informarle los avances o actividades que se tienen que realizar.</li> </ul>	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	11	<p>¿Se trata de un posible caso de "mobbing"?</p> <p>Sí. Pasa a la actividad No. 12. No. Pasa a la actividad No. 13.</p>		
	12	<p>Selecciona en la base de datos la opción que se trata de un reporte de "mobbing" para que se envíe una solicitud de atención a la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal y de considerar que es procedente se inicie una investigación laboral así como a la Gerencia de Inclusión y se continúa con las actividades descritas en el punto 14.</p>		
	13	<p>Selecciona en la base de datos la opción que se trata de un reporte de discriminación, hostigamiento o acoso sexual para que se envíe una alerta a la Gerencia de Inclusión y a la Unidad de Responsabilidades y se continúa con las actividades descritas en el punto 14.</p>		

OR03PYP001 Página 22 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
Gerencia de Inclusión. La asesora o el asesor	14	De manera bimestral realiza un informe del estatus que mantienen los reportes.  Dando término al presente procedimiento.		
	24	Recibe a la persona y le explica los medios por los que puede realizar su reporte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea telefónica</li> <li>• Página electrónica de PEMEX.</li> </ul>		
	25	Apoya a la persona a realizar el reporte por el medio que ella seleccione, siguiendo las actividades del flujo correspondiente. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea telefónica</li> <li>• Página electrónica de PEMEX.</li> </ul>		
	26	¿Se requiere el apoyo del área de psicología? Sí. Pasa a la actividad No. 27. No. Pasa a la actividad No.28.		
	27	Proporciona las instrucciones a la persona que está reportando conforme a las indicaciones del área de Servicios de Salud y le da seguimiento al caso, se ejecutan las actividades descritas en el punto 28.		
	28	De manera bimestral se realiza un informe del estatus que mantienen los reportes.  Dando término al presente procedimiento.		

OR03PYP001 Página 23 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

II.3.2. Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.

La Unidad de Responsabilidades, ejercerá sus funciones en términos de la Ley de Petróleos Mexicanos, su Reglamento y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como las demás disposiciones aplicables, y el flujograma que se presenta a continuación, se incluye como orientación.

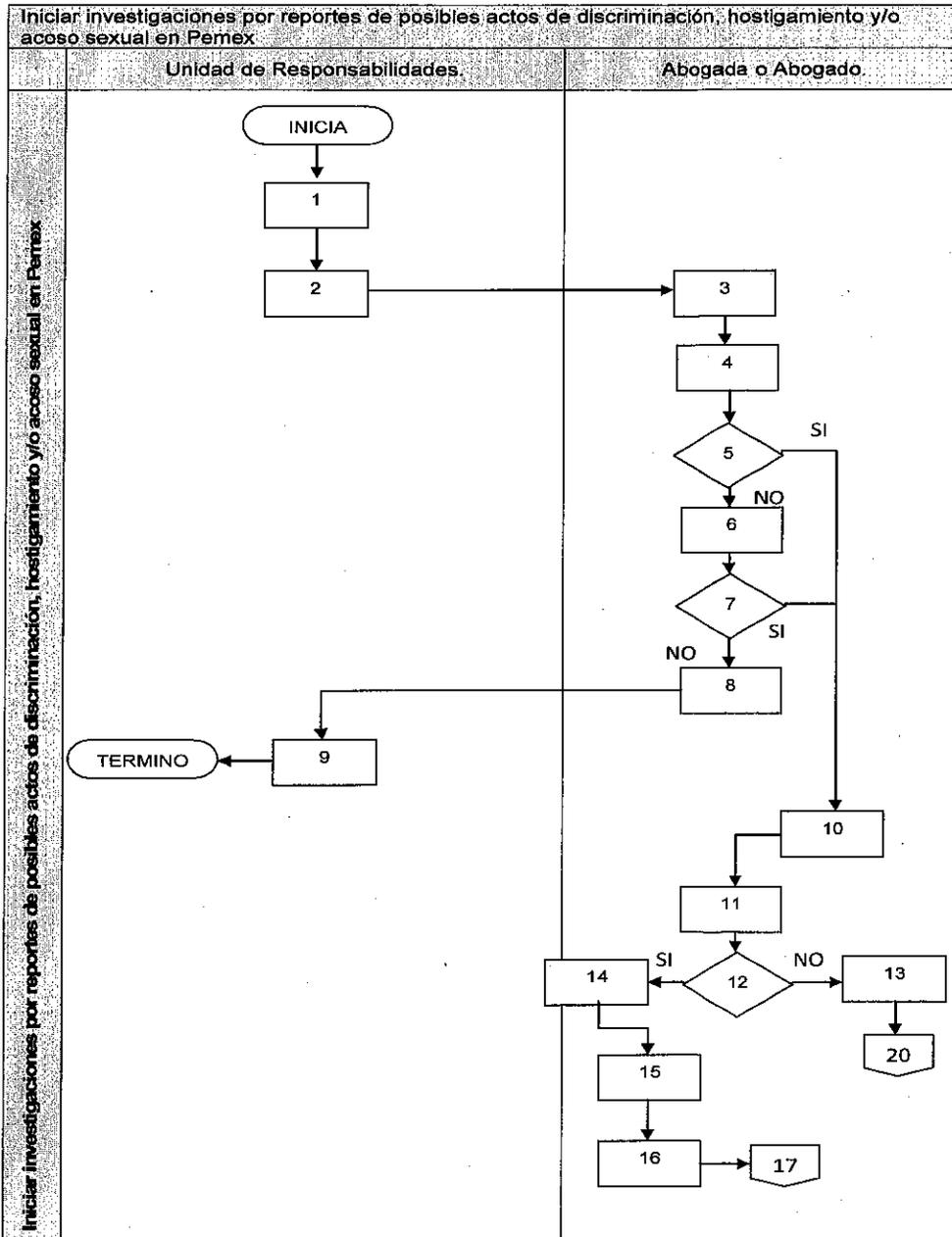
OR03PYP001 Página 24 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016



NOTA: La Unidad de Responsabilidades, ejercerá sus funciones en términos de la Ley de Petróleos Mexicanos, su Reglamento y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como las demás disposiciones aplicables, por lo que el flujograma que se presenta, se incluye como orientación.

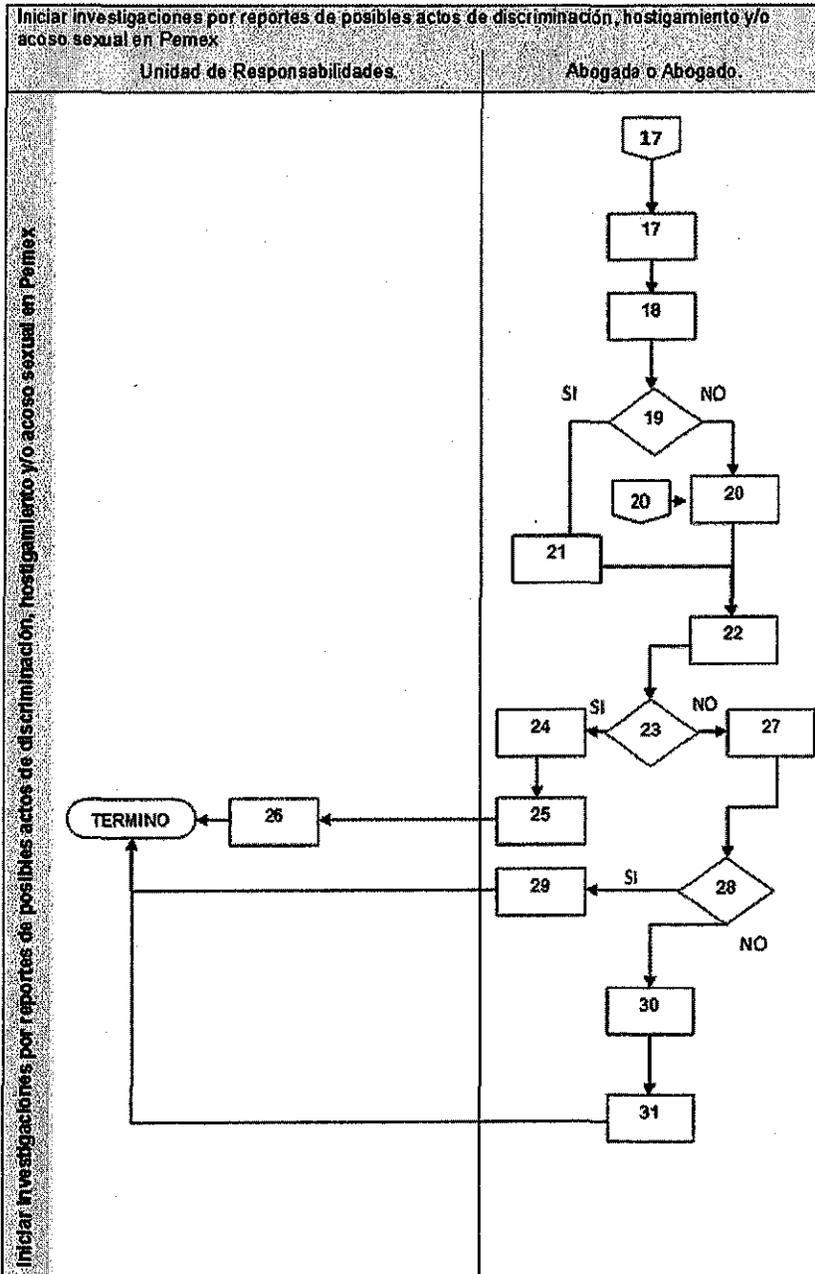
OR03PYP001 Página 25 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016



**NOTA:** La Unidad de Responsabilidades, ejercerá sus funciones en términos de la Ley de Petróleos Mexicanos, su Reglamento y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como las demás disposiciones aplicables, por lo que el flujograma que se presenta, se incluye como orientación.

OR03PYP001 Página 26 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

**II.4.2. Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.**

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
Unidad de Responsabilidades.	1	Recibe una solicitud de atención por parte de la línea ética de ayuda, indicando que se recibió un reporte por posibles actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual por parte de personal de Pemex: Con la información de solicitud de atención consulta sus bases internas e identifica los siguientes datos:  a) Puesto de la persona reportada. b) Región a la que pertenece. c) Existencia de antecedentes.		
	2	Se asigna a un abogado o abogada para que realice la investigación correspondiente, el personal que realice la investigación contará con previa capacitación en temas de género, igualdad laboral, transversalidad, grupos en situación de vulnerabilidad, etc.		
	9	Elabora un reporte bimestral del estatus que mantienen las investigaciones recibidas.  Dando término al presente proceso.		
	26	Elabora un reporte bimestral del estatus que mantienen las investigaciones recibidas.		
Abogada o Abogado	3	Analiza reporte, obtiene situación contractual y antecedentes de conductas de la persona reportada.		
	4	Mediante los medios pertinentes, cita para ratificar, ampliar y ofrecer pruebas, con apercibimiento en caso de no comparecer.	Oficio o medio pertinente	
	5	¿Comparece la persona que emitió el reporte? No. Pasa a la actividad No. 6. Sí. Pasa a actividad No. 10.		

**NOTA:** La Unidad de Responsabilidades, ejercerá sus funciones en términos de la Ley de Petróleos Mexicanos, su Reglamento y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como las demás disposiciones aplicables, por lo que la descripción de actividades que se presenta, se incluye como orientación.

OR03PYP001 Página 27 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	6	Registra la no comparecencia en sistema el cual notifica a la Gerencia de Inclusión la no comparecencia, para que le dé seguimiento.	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	7	¿Comparece la persona que emitió el reporte? No. Pasa a la actividad No. 8. Sí. Pasa a actividad No. 10.		
	8	Registra la no comparecencia en sistema cierra el expediente y se procede a su archivo, se ejecutan las actividades del punto 9.	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	10	Registra el resultado de la comparecencia en el formato procedente	Formato	
	11	Mediante los medios pertinentes, solicita informe detallado sobre los hechos motivo de la queja o denuncia, para que ofrezca las pruebas que a su derecho convenga.		
	12	¿Se presenta informe de pruebas? No. Pasa a la actividad No. 13. Sí. Pasa a actividad No. 14.		
	13	Inicia procedimiento de oficio contra la o el servidor público por omisión y se ejecutan las actividades descritas en el punto 20.		
	14	Hace acuerdo con base en el contenido del informe y se turna a estudio.	Acuerdo	
	15	Radica el expediente mediante los acuerdos de radicación e inicio.		
	16	Cita a garantía de audiencia mediante los medios pertinentes.	Oficio o medios pertinentes.	
	17	Notifica al personal sobre la garantía audiencia.	Notificación o medios pertinentes.	

**NOTA:** La Unidad de Responsabilidades, ejercerá sus funciones en términos de la Ley de Petróleos Mexicanos, su Reglamento y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como las demás disposiciones aplicables, por lo que la descripción de actividades que se presenta, se incluye como orientación.

OR03PYP001 Página 28 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	18	Garantía de audiencia. (Procedimiento Sumario)		
	19	¿Asiste a la audiencia? No. Pasa a la actividad No. 20. Sí. Pasa a actividad No. 21.		
	19	¿Asiste a la audiencia? No. Pasa a la actividad No. 20. Sí. Pasa a actividad No. 21.		
	20	Se tiene por satisfecha su garantía, pierde su derecho a ofrecer pruebas y se turna a resolución al abogado/a proyectista y se ejecutan las actividades del punto 22.		
	21	Recibe las manifestaciones, ofrecimientos, admisión y desahogo de pruebas.		
	22	Elabora proyecto de resolución y lo envía a la persona titular de la Unidad de Responsabilidades para firma.	Proyecto de resolución	
	23	¿Se determina sanción? No. Pasa a la actividad No. 24. Sí. Pasa a actividad No.27.		
	24	Se abstiene o se declara inexistente y se gira oficio de notificación de la resolución y se notifica la resolución a las personas involucradas.		
	25	Indica la conclusión del caso en el sistema, se procede a su archivo.	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	27	Notifica la resolución a la persona sancionada.		
	28	¿Se interpone medio de impugnación? Sí. Pasa a la actividad No. 29. No. Pasa a actividad No. 30.		
	29	Recibe el Recurso de Revocación (RR) y se turna para que resuelva la persona Titular de la Unidad de Responsabilidades de Petróleos Mexicanos, Empresa Productiva del Estado.  Dando término al presente proceso.		
	30	Se asegura de que la o el responsable cumpla con la sanción impuesta y se ejecutan las actividades descritas en el punto.		
	31	Registra la conclusión del caso en el sistema.  Dando término al presente proceso.	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	

NOTA: La Unidad de Responsabilidades, ejercerá sus funciones en términos de la Ley de Petróleos Mexicanos, su Reglamento y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como las demás disposiciones aplicables, por lo que la descripción de actividades que se presenta, se incluye como orientación.

OR03PYP001 Página 29 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									

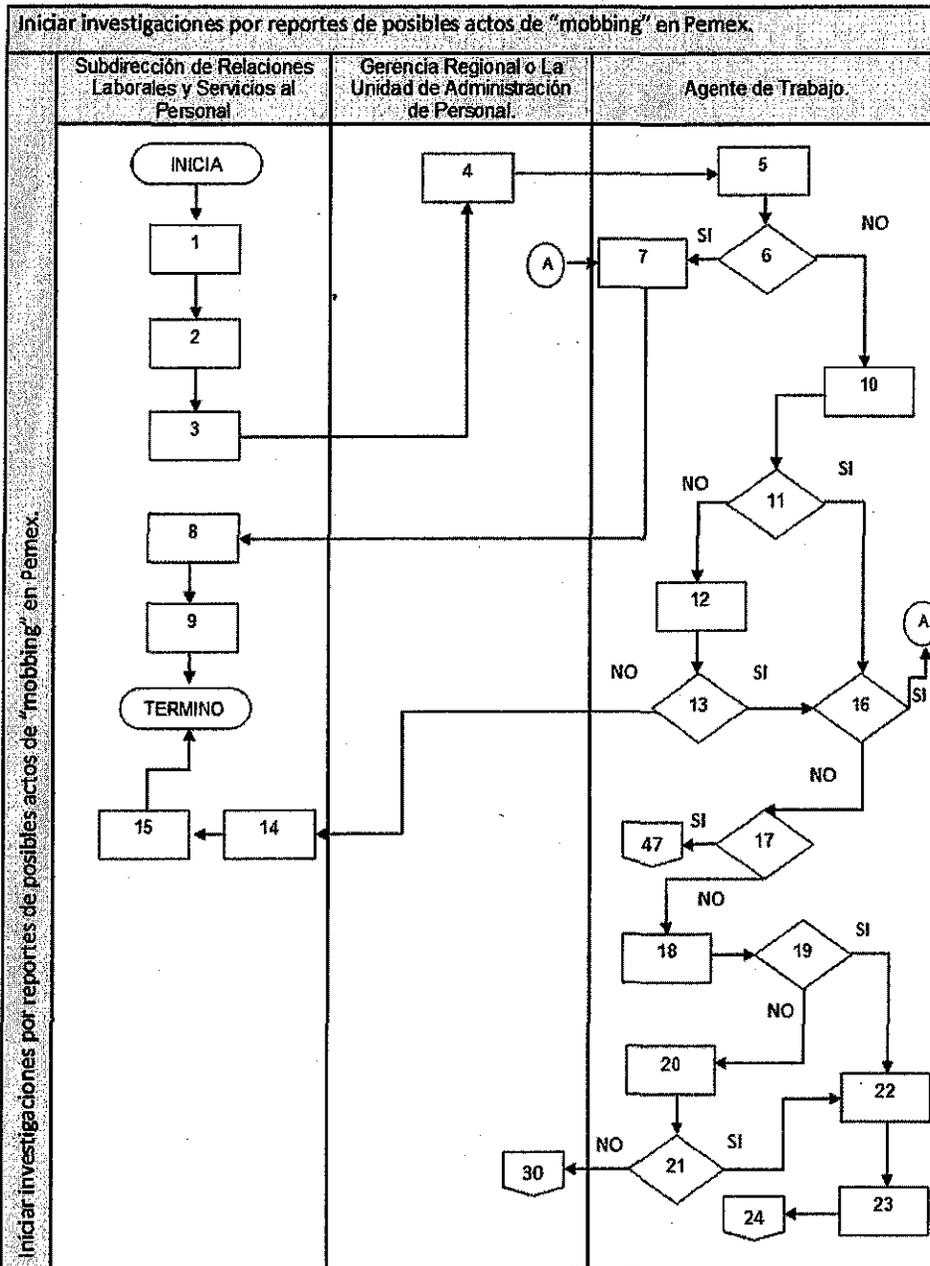


**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

**II.3.3. Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de "mobbing" en Pemex.**

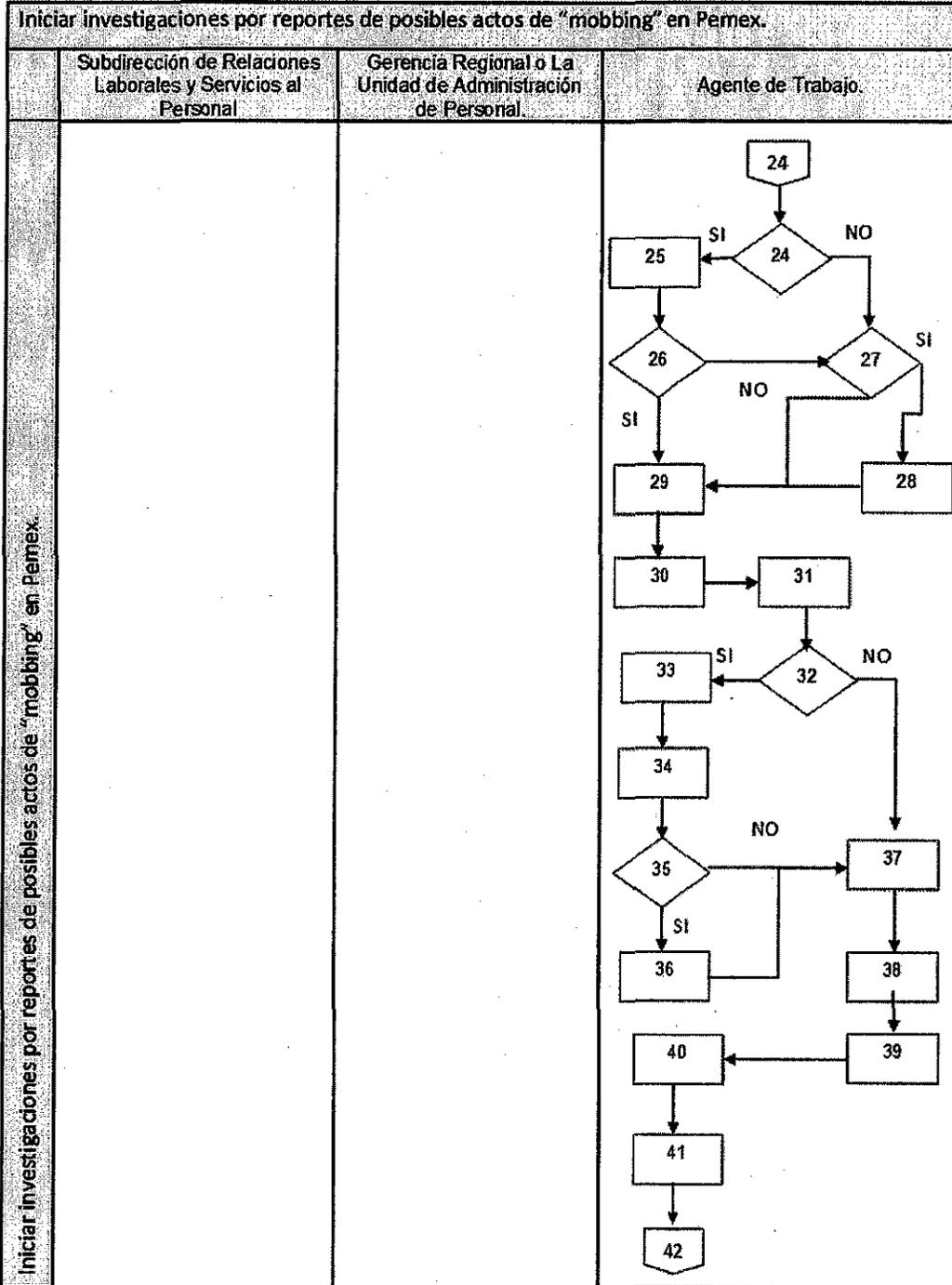


OR03PYP001 Página 30 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016



OR03PYP001 Página 31 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								

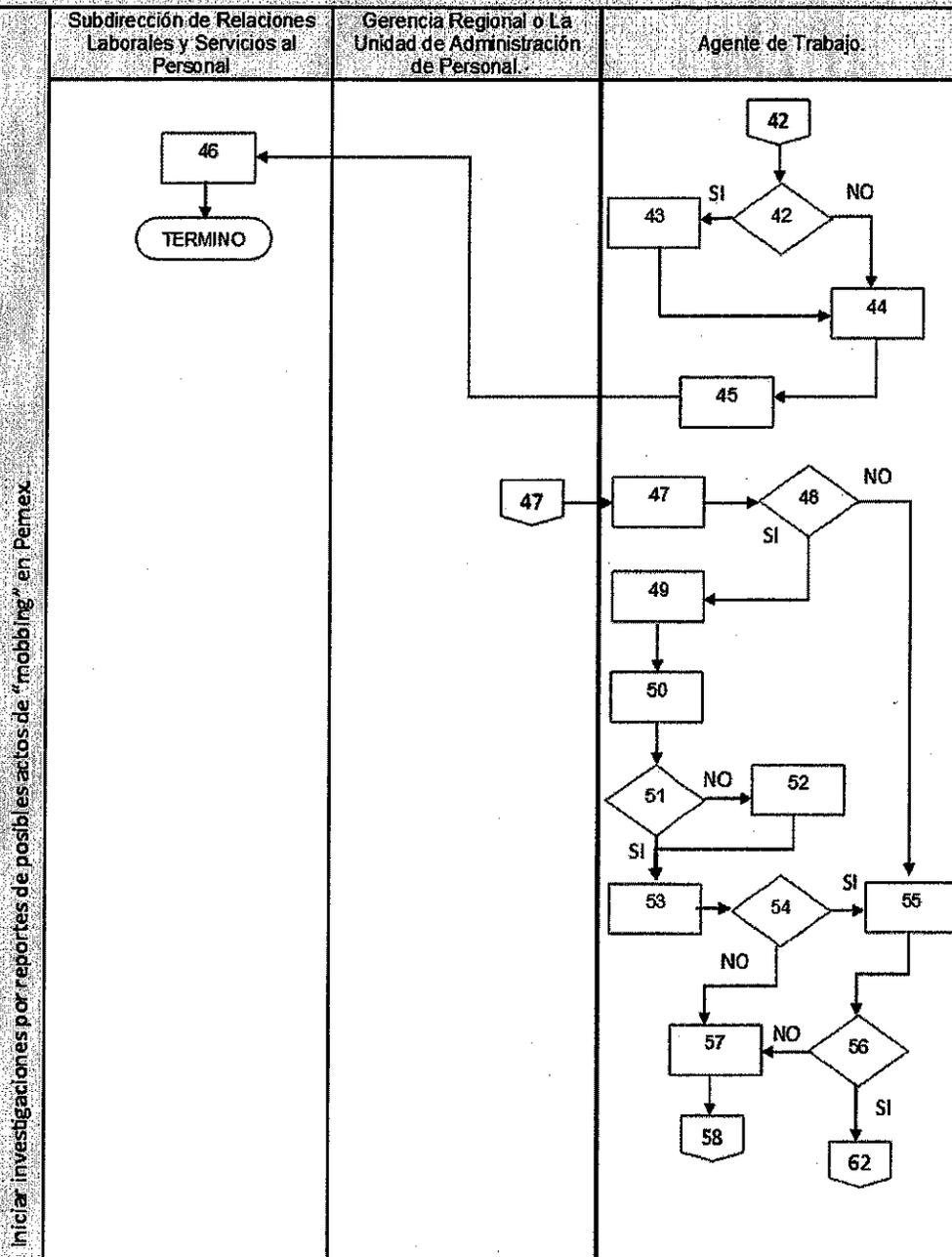


**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

**Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de "mobbing" en Pemex.**

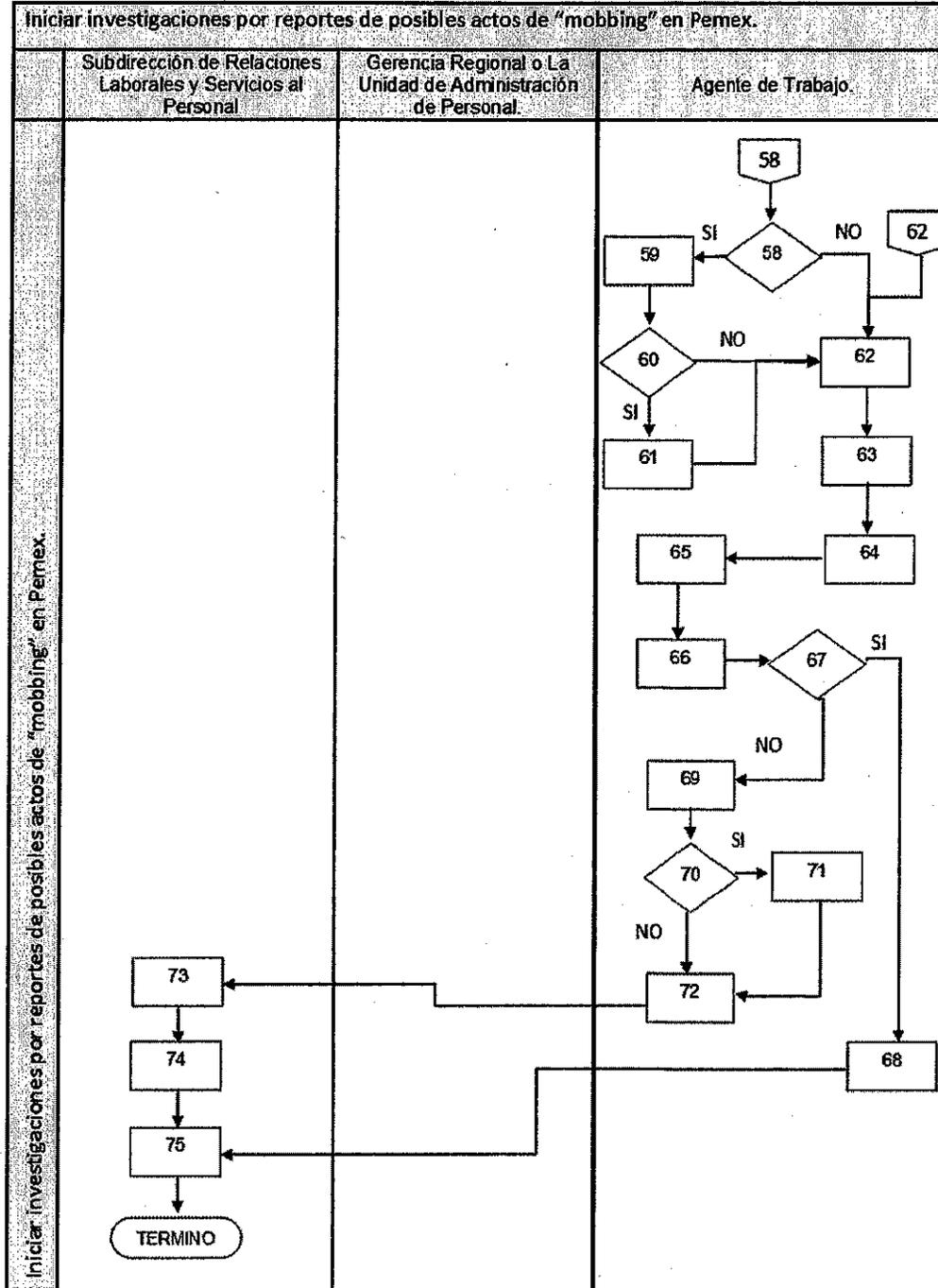


OR03PYP001 Página 32 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016



OR03PYP001 Página 33 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año		Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016

**II.4.3. Iniciar investigaciones por reportes de posibles actos de "mobbing" en Pemex.**

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable	
Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal.	1	<p>Recibe por parte de la línea ética de ayuda, una alerta por medio del sistema, indicando que se recibió un reporte por presuntas conductas de "mobbing", en sus registros internos los siguientes datos:</p> <p>a) Puesto de la persona reportada. b) Datos de la persona reportada. b) Región a la que pertenece.</p> <p>Asimismo, revisa si existen antecedentes de la persona que presuntamente está cometiendo las conductas no deseadas.</p>	Sistema atención de la línea de ayuda ética		
	2	<p>Registra en su base de datos, entre otras cosas, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Región responsable de realizar la investigación.</li> <li>• Fecha de envío.</li> <li>• Nombre de la persona acusada.</li> <li>• Antecedentes.</li> </ul>			
	3	<p>Envía correo electrónico a la persona que funje como enlace en la Gerencia Regional o de la Unidad de Administración de Personal, con el nombre de la persona reportada y detalles de la acusación, copiando la información registrada en el sistema.</p>			Sistema atención de la línea de ayuda ética
	8	<p>Registra en la base de datos "Registro de casos recibidos y atendidos", con una nota donde indique que no se puede seguir el proceso por que la acción ha prescrito.</p>			
	9	<p>Cada bimestre realiza un informe del estatus que mantienen los reportes.</p> <p>Dando término al presente procedimiento.</p>			
	14	<p>Registra en el sistema, con una nota donde indique que no se puede seguir el proceso por que la persona quejosa no ratificó.</p>	Sistema atención de la línea de ayuda ética		

OR03PYP001 Página 34 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año		Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	15	Cada bimestre realiza un informe del estatus que mantienen los reportes.  Dando término al presente procedimiento.		
	73	Realiza carga de la investigación en el sistema y archiva la documentación generada.	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	74	En caso de que se determine que se debe reparar el daño con alguna medida, se deben tomar en cuenta las siguientes recomendaciones definidas por la Gerencia de Inclusión:  Las medidas reparadoras deben ser:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuadas: la medida de reparación decretada debe ser la idónea para restablecer, en la mayor medida posible, el derecho vulnerado.</li> <li>• Efectivas: la medida decretada debe ser posible y capaz de producir el resultado esperado en la persona, bienes y entorno.</li> <li>• Rápidas: la medida debe tomarse con celeridad, evitando demoras innecesarias.</li> <li>• Proporcionales: debe existir un equilibrio entre la violación y el daño perpetrados y la medida de reparación decretada, según el principio de "a mayor gravedad, mayor reparación".</li> </ul> Estos son las recomendaciones para reparar el daño que establece la Gerencia de Inclusión, las cuales son enunciativas, más no limitativas:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre que sea posible, ha de devolver a la persona quejosa a la situación anterior a la violación manifiesta, tales como la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales.</li> <li>• Los servicios de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.</li> <li>• Una declaración oficial que restablezca la dignidad, la</li> </ul>		

OR03PYP001 Página 35 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
<p>Gerencia Regional o La Unidad de Administración de Personal.</p> <p>Agente de Trabajo.</p>	75	<p>reputación y los derechos de la persona y de las personas estrechamente vinculadas a ella.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una disculpa pública que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades.</li> </ul> <p>Cada mes realiza un reporte del estatus que mantienen las investigaciones recibidas.</p> <p>TERMINA PROCEDIMIENTO.</p>		
	4	<p>Recibe reporte para investigación y designa al o la agente de trabajo que desahogará la investigación.</p>		
	5	<p>Analiza reporte, obtiene datos contractuales y antecedentes de conducta del trabajador o trabajadora reportada.</p>		
	6	<p>¿La acción ha prescrito? Sí. Pasa a la actividad No. 7. No. Pasa a actividad No. 10.</p>		
	7	<p>Comunica por medio de oficio o correo electrónico a la persona quejosa, a la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, a la Unidad de Administración de Personal y a la Gerencia de Relaciones Laborales, que la acción ha prescrito y se realizan las actividades del punto 8.</p> <p>Nota: La acción prescribe, si los hechos ocurrieron en más de 30 días hábiles a que se recibe el reporte.</p>		
	10	<p>Solicita a la persona quejosa ratifique lo hechos reportados y proporcione elementos o información adicional que requiera, haciéndole saber el carácter de urgente de este requerimiento. Una vez que se satisfaga el requerimiento, analiza si la acción ya prescribió.</p>		
	11	<p>¿La persona quejosa acude a ratificar los hechos reportados? Sí. Pasa a la actividad No. 16. No. Pasa a actividad No. 12.</p>		

<p>OR03PYP001</p> <p>Página 36 de 56</p>	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
<p>Elaboró: MLV</p> <p>Revisó: MLV</p>	<p>Dirección Corporativa de Administración y Servicios</p>								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	12	Se manda un correo al o la enlace de la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal para que notifique de igual forma vía correo electrónico a la Gerencia de Inclusión para que contacte a la persona quejosa a fin de saber el por qué de su desistimiento y le indica la nueva fecha para ratificar.		
	13	¿La persona quejosa acude a ratificar los hechos reportados? Sí. Pasa a la actividad No. 16. No. Pasa a actividad No. 14.		
	16	¿La acción ha prescrito? Sí. Pasa a la actividad No. 7. No. Pasa a actividad No. 17.		
	17	La o las persona(s) presuntamente responsable(s) de las conductas no deseadas es o son personal sindicalizado? Sí. Pasa a la actividad No. 47. No. Pasa a la actividad No. 18.		
	18	Elabora citatorio para investigación administrativa dirigido a la persona reportada, señalando los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes, es decir, las faltas imputadas, entregándolo y recabando acuse de recibo con 24 horas de anticipación a la hora de la cita.	Citatorio	
	19	¿La o el trabajador se presenta el día, hora y lugar señalados? No. Continúa en la actividad 20. Sí. Pasa a la actividad 22.		
	20	Levanta Acta Constancia de Hechos, ante dos testigos, por la no comparecencia del o la trabajadora al lugar y hora fijados para iniciar la investigación, y se procede como mejor convenga a los intereses de la institución. La representación patronal local, según las circunstancias de cada caso, decide si pasa a la actividad 22 o directamente pasa a actividad 30.	Acta Constancia de Hechos	

OR03PYP001 Página 37 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	21	¿El/la Agente decide realizar el Acta de Investigación Administrativa? No. Pasa a la actividad No. 30. Sí. Pasa a la actividad No. 22.		
	22	Realiza la investigación administrativa en términos de los Artículos 96 y demás relativos y aplicables al Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, para lo cual integra Acta de Investigación Administrativa, en la que se consignan las siguientes actuaciones:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hora, fecha y lugar.</li> <li>• Personas que intervienen.</li> <li>• Referencia de la designación de la o el agente de trabajo facultado para intervenir.</li> <li>• El motivo de la investigación (transcripción del reporte).</li> <li>• Los datos generales y situación contractual del trabajador o trabajadora involucrada, refiriéndose el citatorio por el cual comparece.</li> <li>• Las declaraciones de la o el trabajador involucrado, y de las otras personas participantes (testigos, representación del CEL del STPRM, etc.) en la investigación, estableciéndose el carácter de cada una de ellas.</li> <li>• Descripción y desahogo de las pruebas documentales tales como notas informativas y/o documentos relacionados con los hechos que se investigan.</li> </ul> <p>Nota: En caso de suspensión de la investigación, se cierra el Acta, mencionando fecha y hora para continuar con la misma, utilizando el mismo documento.</p>	Acta de Investigación Administrativa	
	23	Describe y desahoga otras pruebas relacionadas con los hechos que se investigan, para allegarse de los elementos necesarios a fin de esclarecer debidamente los hechos reportados; entre otras, se desahogan diligencias testimoniales con la comparecencia voluntaria y por propio derecho.		

OR03PYP001 Página 38 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	24	¿Es posible realizar conciliación entre las partes? Sí. Pasa a la actividad No. 25. No. Pasa a la actividad No. 27.		
	25	Indica factibilidad de conciliación y emite una alerta a la Gerencia de Inclusión, por medio del sistema, indicando que se cuenta con un máximo de 10 días hábiles para realizar el proceso de intermediación y en su caso conciliación.	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	26	¿Se logró la conciliación? No. Pasa a la actividad No. 27. Sí. Pasa a la actividad No. 29.		
	27	¿Existen diligencias pendientes de efectuarse? Sí. Pasa a la actividad No. 28. No. Pasa a la actividad No. 29.		
	28	Desahoga las diligencias pendientes y se ejecutan las actividades del punto 29.		
	29	Concluye la investigación, manifestando que se cierra el acta en una hora, fecha y lugar determinados.		
	30	Elabora dictamen y lo somete a consideración de la Jefatura de Área o responsable de la función de personal.	Dictamen	
	31	Acuerda dictamen con la Gerencia Regional de Relaciones Laborales o la Unidad de Administración de Personal, para autorización.		
	32	¿El dictamen resulta sin responsabilidad para la persona reportada? Sí. Pasa a la actividad No. 33. No. Pasa a la actividad No.37.		
	33	Elabora notificación a la(s) persona(s) con el resultado de la investigación y lo pasa a firma de la Jefatura del Área o responsable de la función del personal.	Notificación.	

OR03PYP001 Página 39 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró:MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	34	Notifica el resultado de la investigación la persona o las personas investigadas y registra resultado de la investigación en el sistema.	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	
	35	¿Se identificó que la persona que realizó el reporte actuó con falta de probidad y/u honradez? Sí. Pasa a la actividad No. 36. No. Pasa a la actividad No. 37.		
	36	Abre un nuevo proceso de investigación por falta de probidad y/u honradez de la persona quejosa, y se ejecutan las actividades descritas en el punto 47.  TERMINA PROCEDIMIENTO.		
	37	Elabora la notificación a la persona de la sanción o la rescisión de su contrato individual de trabajo, informándole sobre las razones de la determinación y los fundamentos legales y normativos en que la apoya.		
	38	Solicita la firma del/a Jefe/a del Área o responsable de la función de personal, en la notificación a la persona reportada.		
	39	Cita al trabajador o trabajadora para que comparezca en la oficina de personal, en hora y fecha determinada, a fin de que se le comunique y entregue el oficio de notificación de la sanción correspondiente, lo cual debe hacerse ante dos testigos.		
	40	En caso de que no quiera recibir el citatorio se levanta ante dos testigos, Acta Constancia de Hechos sobre la notificación del citatorio para que se le comunique la sanción que se le impondrá.		
	41	Entrega, en el día y hora señalados en el citatorio la sanción, oficio de notificación de sanción a la persona y procede a su aplicación. Se recauda acuse de recibo y registra hora y fecha de recepción de notificación en el Acta de Investigación respectiva.		

OR03PYP001 Página 40 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	42	¿La persona se niega a recibir el oficio de notificación? Sí. Pasa a la actividad No. 43. No. Pasa a la actividad No.44.		
	43	Levanta ante dos testigos, Acta Constancia de Hechos, si la sanción es una rescisión de contrato y la persona se niega a recibirla, se le hará de su conocimiento leyéndole de viva voz su contenido; se turna el asunto a la Dirección Jurídica para los efectos legales que procedan y se ejecuta las actividades del punto 44.	Acta Constancia de Hechos.	
	44	Notifica la sanción al Área de Personal, jefe/a inmediato/a de la persona sancionada y a Recursos Humanos, se ejecutan las actividades del punto 45.		
	45	Realiza carga de la investigación sistema y archiva la documentación generada.	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	47	Elabora citatorio para investigación administrativa-sindical, uno dirigido a la persona o personas involucrada(s) y otro al CEL del STPRM, mencionando los hechos generales que se pretenden investigar y se imputen a la o las personas y recaba acuse de recibo con 24 horas de anticipación a la hora de la cita.		
	48	¿La persona reportada y la representación del CEL del STPRM se presentan el día, hora y en el lugar señalados? No. Pasa a la actividad No. 49. Sí. Pasa a la actividad No. 55.		
	49	Dentro del Acta de Investigación administrativo-sindical se deja constancia por la no comparecencia de la representación del CEL del STPRM y la persona o personas involucradas y se ejecutan las actividades descritas en el punto 50; si comparece el trabajador/a, se enter a de la nueva fecha y se le da por notificado/a.		

OR03PYP001 Página 41 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	50	Elabora segundo citatorio, sólo para el caso de la no comparecencia del CEL del STPRM, mencionando que se iniciará una investigación dentro de las 48 horas siguientes, notificándose con 24 horas de anticipación a la fecha y hora de la cita.		
	51	¿En la segunda fecha fijada deja de comparecer alguno de ellos o ambos? Sí. Pasa a la actividad No. 52. No. Pasa a la actividad No. 53.		
	52	Dentro del Acta de Investigación administrativo-sindical se deja constancia por la no comparecencia de la representación del CEL del STPRM y la persona o personas involucradas y se procede como mejor convenga a los intereses de la institución, se aplican las actividades descritas en el punto 63.		
	53	Realiza la investigación dentro del término estipulado en la Cláusula 24 del CCT, para lo cual integra Acta de investigación administrativo-sindical, en la que se consignan las siguientes actuaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hora, fecha y lugar.</li> <li>• Personas que intervienen.</li> <li>• Referencia de la designación del o la agente de trabajo facultado para intervenir.</li> <li>• El motivo de la investigación (transcripción del reporte).</li> <li>• Los datos generales y datos contractuales del/a trabajador involucrado, refiriéndose el citatorio por el cual comparece.</li> <li>• Las declaraciones del/a trabajador involucrado, y de las otras personas participantes (testigos, representación del CEL del STPRM, etc.) en la investigación, estableciéndose el carácter de cada una de ellas.</li> <li>• Descripción y desahogo de las pruebas documentales tales como notas informativas y/o documentos relacionados con los hechos que se investigan.</li> </ul>		

OR03PYP001 Página 42 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
		<p>Nota: En caso de suspensión de la investigación, se cierra el Acta, mencionando fecha y hora para continuar con la misma, utilizando el mismo documento.</p>		
	54	<p>¿Es posible realizar conciliación entre las partes? Sí. Pasa a la actividad No. 55. No. Pasa a la actividad No.57.</p>		
	55	<p>Indica factibilidad de conciliación y emite una alerta vía electrónica a el o la enlace de la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal para que a su vez notifique vía correo electrónico a la Gerencia de Inclusión, por medio del "Registro de casos recibidos y atendidos", indicando que se cuenta con un máximo de 10 días naturales para realizar el proceso de intermediación y, en su caso, conciliación, se continua con la investigación, hasta que la Gerencia de Inclusión dé alguna respuesta.</p> <p>Nota importante: en el proceso de conciliación debe considerarse que el personal sindicalizado debe estar en todo tiempo asistido de su representación sindical.</p>		
	56	<p>¿Se logró la conciliación? No. Pasa a la actividad No. 57. Sí. Pasa a la actividad No. 62.</p>		
	57	<p>Describe y desahoga otras pruebas relacionadas con los hechos que se investigan; entre otras, diligencias testimoniales con la comparecencia voluntaria y por propio derecho.</p>		
	58	<p>¿Existen diligencias pendientes de efectuarse? Sí. Pasa a la actividad No. 59. No. Pasa a la actividad No. 62.</p>		
	59	<p>Desahoga las diligencias pendientes y se ejecutan las actividades del punto 60.</p>		

OR03PYP001 Página 43 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	.02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	60	¿El CEL del STPRM presenta otros elementos para esclarecer los hechos? Sí. Pasa a la actividad No. 61. No. Pasa a la actividad No. 62.		
	61	Con los nuevos elementos presentados se valoraran conjuntamente con la representación sindical procurando llegar a un arreglo que resuelva el caso específico.		
	62	Concluye la investigación manifestando que se cierra el acta en una hora, fecha y lugar determinados.		
	63	Elabora dictamen y lo somete a consideración de la Jefatura del Área o responsable de la función del personal.		
	64	Acuerdan dictamen con la Gerencia Regional de Relaciones Laborales o con la Unidad de Administración de Personal, para recabar su autorización.		
	65	Elabora notificación a la(s) persona(s) con el resultado de la investigación y lo pasa a firma de la Jefatura del Área o responsable de la función del personal.		
	66	Notifica el resultado de la investigación la persona o las personas investigadas y registra resultado de la investigación en el sistema.	Sistema atención de la línea de ayuda ética	
	67	¿El dictamen resulta sin responsabilidad para la persona reportada? Sí. Pasa a la actividad No. 68. No. Pasa a la actividad No. 69.		
	68	Elabora para firma de la Jefatura del Área o responsable de la función del personal, notificación a la o el trabajador y al CEL del STPRM, que no se encontraron elementos para poder sancionar a la persona reportada, se ejecutan las actividades descritas en el punto 75.		

OR03PYP001 Página 44 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	69	Elabora para firma de la Jefatura del Área o responsable de la función del personal, notificación a la o el trabajador y al CEL del STPRM, señalando que se encontraron elementos para sancionar y procede a su aplicación. Se recauda acuse de recibo y registra hora y fecha de recepción de notificación en Acta Constancia de Hechos.		
	70	¿La persona se niega a recibir el oficio de notificación? Sí. Pasa a la actividad No. 71. No. Pasa a la actividad No. 72.		
	71	Levanta ante dos testigos, Acta Constancia de Hechos, si la sanción es una rescisión de contrato y la persona se niega a recibirla, se le hará de su conocimiento leyéndole de viva voz su contenido; se turna el asunto a la Dirección Jurídica para los efectos legales que procedan, se ejecutan las actividades del punto 73.		
	72	Notifica la sanción al Área de Personal, jefe/a inmediato/a de la persona sancionada y a Recursos Humanos y se ejecutan las actividades del punto 73.		

OR03PYP001 Página 45 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								

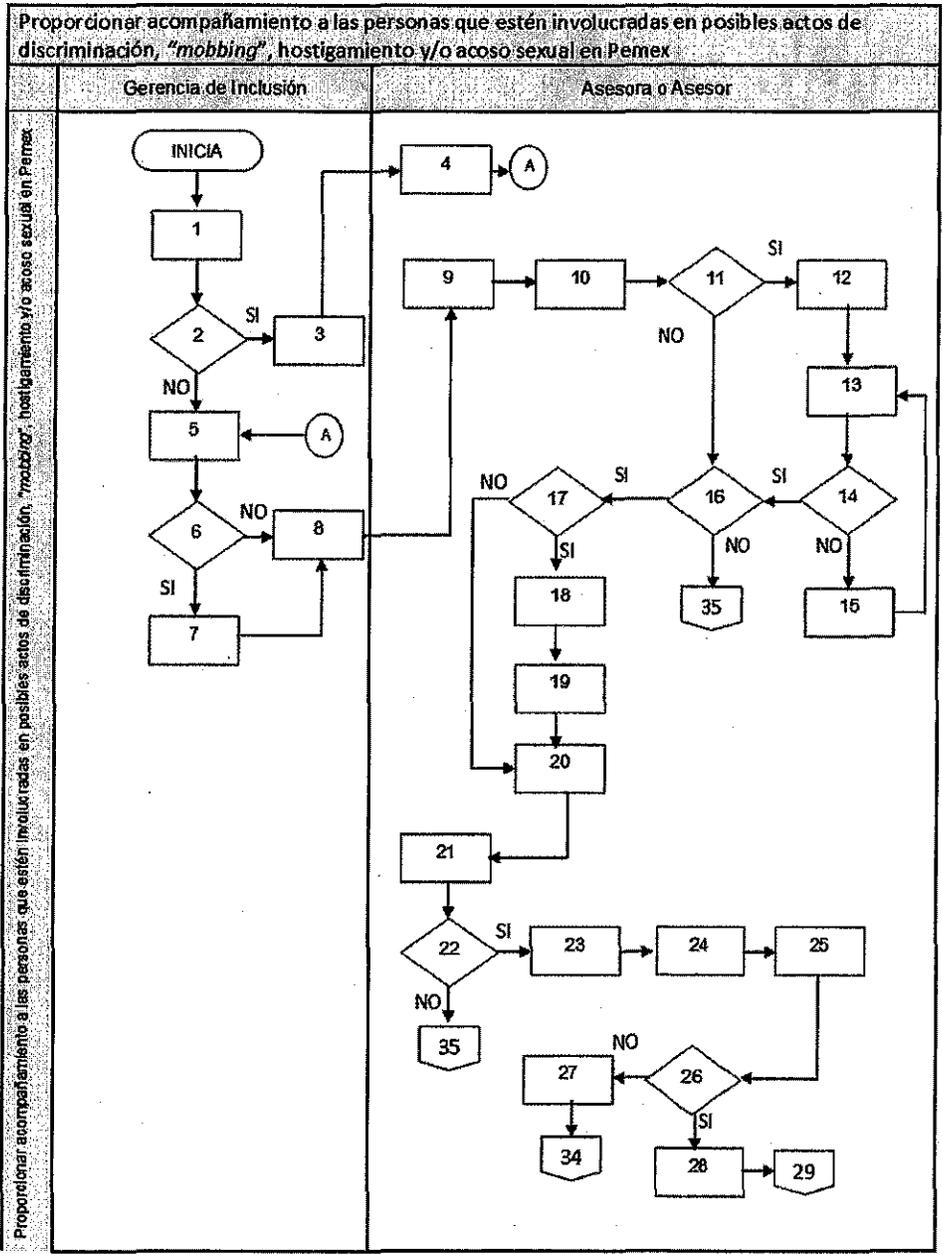


**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

II.3.4. Proporcionar acompañamiento a las personas que estén involucradas en posibles actos de discriminación, "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.

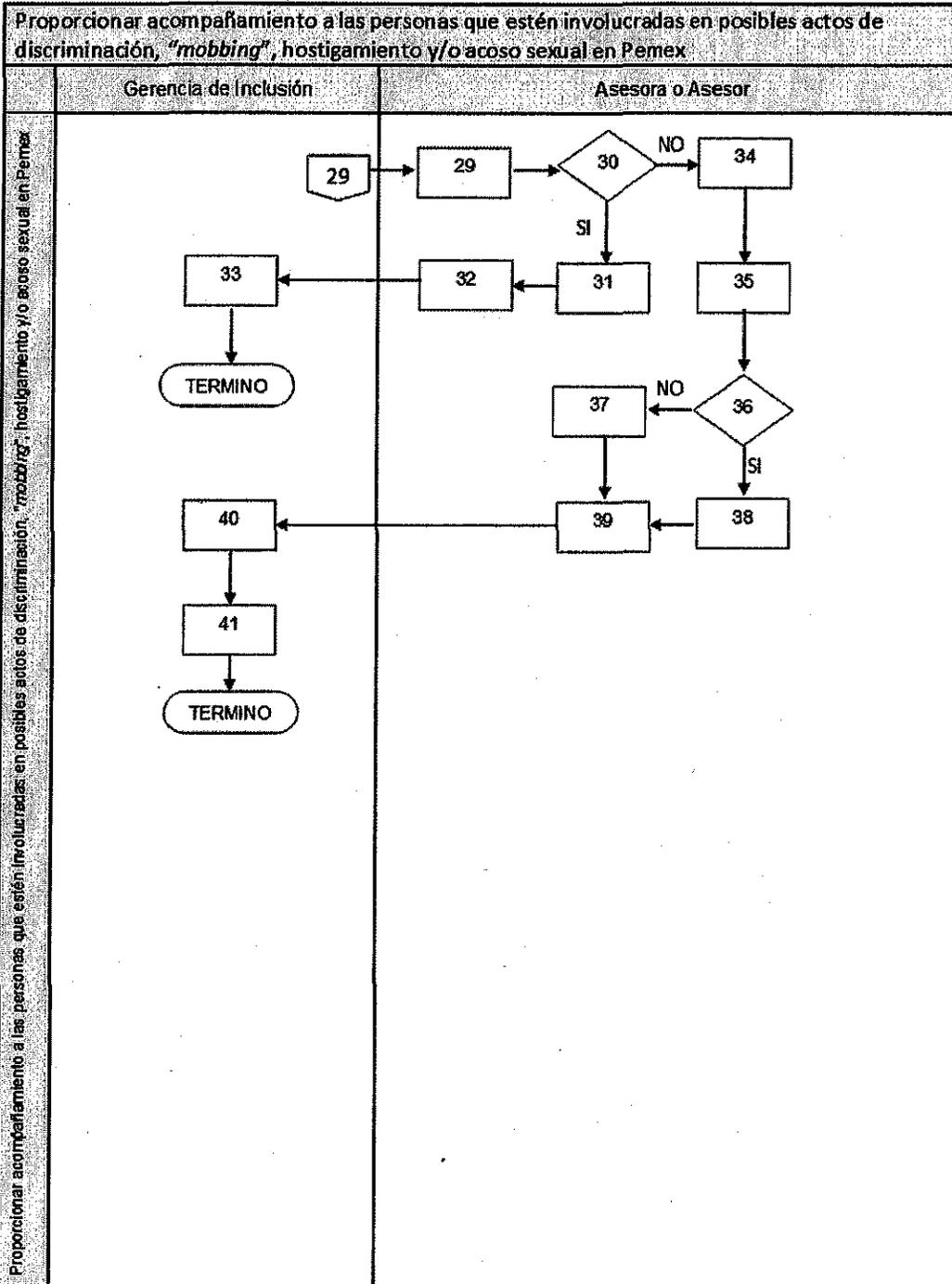


OR03PYP001 Página 46 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año		Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de		
Día	Mes	Año
19	02	2016



OR03PYP001 Página 47 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día			
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

**II.4.4. Proporcionar acompañamiento a las personas que estén involucradas en posibles actos de discriminación, "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex.**

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
Gerencia de Inclusión	1	Recibe solicitud de atención por parte de la línea ética de ayuda, indicando que existe una persona que requiere asesoría o que está reportando posibles actos de discriminación, <i>mobbing</i> , hostigamiento y/o acoso sexual.  En caso de ser una solicitud de asesoría, recibe por parte de la Unidad de Control Interno Institucional el formato "Registro inicial".	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	
	2	¿Se trata de solicitud de asesoría? Sí. Pasa a la actividad No. 3. No. Pasa a la actividad No.5.		
	3	Asigna a la asesora o asesor para que contacte a la persona que requiere asesoría y le programe una cita.		
	5	Busca en el sistema antecedentes de las personas involucradas en el caso, para confirmar si existe reincidencia.	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	
	6	¿Existe reincidencia? Sí. Pasa a la actividad No. 7. No. Pasa a actividad No. 8.		
	7	Notifica a la Unidad de Responsabilidades o a la Gerencia de Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, que existe reincidencia por parte del probable responsable de la conducta no deseada, para que lo considere en su investigación y ejecuta las actividades descritas en el punto 8.		
	8	Asigna a un asesor o asesora para que dé seguimiento al caso de manera inmediata.		
	33	Realiza un reporte del estatus que mantienen los reportes, de manera mensual, dando término al presente procedimiento.  TERMINA PROCEDIMIENTO.		

OR03PYP001 Página 48 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró:MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	40	<p>En caso de que la persona quejosa determine y solicite la reparación del daño con alguna medida, se recomienda considerar lo siguiente:</p> <p>Las medidas reparadoras deben ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuadas: la medida de reparación decretada debe ser la idónea para restablecer, en la mayor medida posible, el derecho vulnerado.</li> <li>• Efectivas: la medida decretada debe ser posible y capaz de producir el resultado esperado en la persona, bienes y entorno.</li> <li>• Rápidas: la medida debe tomarse con celeridad, evitando demoras innecesarias.</li> <li>• Proporcionales: debe existir un equilibrio entre la violación y el daño perpetrados y la medida de reparación decretada, según el principio de "a mayor gravedad, mayor reparación".</li> </ul> <p>Estos son las recomendaciones para reparar el daño que establece la Gerencia de Inclusión, las cuales son enunciativas, más no limitativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre que sea posible, ha de devolver a la persona quejosa a la situación anterior a la violación manifiesta, tales como la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales.</li> <li>• Los servicios de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.</li> <li>• Una declaración oficial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la persona y de las personas estrechamente vinculadas a ella.</li> <li>• Una disculpa pública que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades.</li> </ul> <p>Estas recomendaciones y su gestión son responsabilidad de la Subdirección de Relaciones Laborales</p>		

OR03PYP001 Página 49 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
		y Servicios al Personal.		
Asesora o Asesor	41	Realiza un informe de manera mensual del estatus que mantienen los reportes.		
		<b>TERMINA PROCEDIMIENTO</b>		
	4	Proporciona la asesoría necesaria a la persona e identifica si es factible que se inicie el proceso de reporte, en caso afirmativo se ejecutan las actividades descritas en el apartado IV.4.1. Recepción de reportes por posibles actos de discriminación, "mobbing", hostigamiento y/o acoso sexual en Pemex. Y se continua con el punto 5.		
	9	Introduce el número de folio en el sistema e identifica y registra las características del caso.	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	
	10	Contacta a la persona quejosa y le informa que puede contar con todo el apoyo de la Gerencia de Inclusión para resolver su caso y que mientras se desarrolla la investigación, se encuentra protegida totalmente por Pemex; asimismo, le indica que puede usar de forma inmediata, si así lo requiere, los servicios de atención medica y/o psicológica que proporciona la Subdirección de Servicios de Salud (SSS) de Pemex.  En caso de que sea una persona o un grupo de personas las que presuntamente cometieron la conducta no deseada, también se las contacta para indicarles que cuentan con todo el apoyo de la Gerencia de Inclusión en materia de asesoría.		
	11	¿Se requiere el apoyo del área de psicología de la SSS? Sí. Pasa a la actividad No. 12. No. Pasa a actividad No. 16.		
12	Solicita vía telefónica al o la enlace de la SSS el servicio médico, psicológico o en su caso, informa a la persona quejosa de las instituciones que le pueden brindar asesoría legal y psicológica gratuita, se ejecutan las actividades del punto 13.			

OR03PYP001 Página 50 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Cotegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día			
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	13	Da seguimiento al cumplimiento de las citas programadas.		
	14	¿La persona acudió a sus citas? Sí. Pasa a la actividad No. 16. No. Pasa a actividad No.15.		
	15	Contacta a la persona, para investigar por qué no asistió a la o las citas programadas, le ratifica la importancia de que siga el proceso completo y se ejecutan las actividades del punto 13.		
	16	¿Se recibe alerta que es posible conciliar por parte de la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal o Gerencia Regional o La Unidad de Administración de Personal? Sí. Pasa a la actividad No. 17. No. Pasa a actividad No 35.  Nota: Únicamente se podrán conciliar conductas referentes a discriminación o "mobbing".		
	17	¿Se trata de un acto de discriminación por parte de un área de Pemex? Sí. Pasa a la actividad No. 18. No. Pasa a la actividad No. 20.		
	18	Analiza cuáles son los derechos que le están siendo privados a la persona y que por ley le corresponden, así como los motivos por los cuales no se le están otorgando.		
	19	Realiza un oficio dirigido al (la) titular del área responsable de otorgar los servicios o productos, donde se exponen los argumentos legales para que se le brinden . Si es necesario, se acuerda una reunión con ellos para exponerles el caso con más detalles.  Una vez que se cuenta con la respuesta del área correspondiente, se ejecutan las actividades descritas en el punto 35.		

OR03PYP001 Página 51 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró:MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	20	Contacta a la persona quejosa y le informa que puede resolver su caso conciliando con la persona o personas que están cometiendo o que cometieron las conductas no deseadas, a pesar de que ya se notificó a la Unidad de Responsabilidades o Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal. Asimismo reitera que en todo momento le brindará acompañamiento el personal de la Gerencia de Inclusión.		
	21	Explica las tres posibilidades que tiene para resolver el caso de manera conciliatoria: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Acercarse a la o las personas que están cometiendo la conducta, con el objetivo de informar que su conducta no es deseada y solicitarle que cese ese comportamiento. Esta plática puede ser en su lugar de trabajo o en oficinas de la Gerencia de Inclusión.</li> <li>b) Solicitar a un compañero o compañera para que esté presente en una reunión con la persona o personas que están cometiendo la conducta no deseada y solicitarle que cese ese comportamiento. Esta plática puede ser en su lugar de trabajo o en oficinas de la Gerencia de Inclusión.</li> <li>c) Solicitar la intermediación por parte de su Jefe/a Inmediato/a, para ayudar a tomar acciones para ambas partes y que se busque resolver el problema. Esta plática puede ser en su lugar de trabajo o en oficinas de la Gerencia de Inclusión.</li> </ul>		
	22	Nota: En cualquier caso, el o la asesora de la Gerencia de Inclusión estará presente para facilitar el proceso de conciliación entre las partes. ¿La persona quejosa decide tratar de		

OR03PYP001 Página 52 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
		resolver el caso por medio de la conciliación? Sí. Pasa a la actividad No. 23. No. Pasa a actividad No. 35.		
	23	Cuenta con 30 días hábiles para casos de discriminación y 10 días naturales para los casos de "mobbing", para que se realice las acciones para lograr la conciliación.  Cabe señalar que durante este tiempo no se detiene la investigación por parte de las instancias competentes.  Nota: el tiempo inicia a partir de que se recibe el aviso por parte de las áreas correspondientes.		
	24	Informa que contactará a la persona o personas que están cometiendo la conducta no deseada, para saber si es posible la conciliación.		
	25	Contacta a la persona que cometió la presunta conducta no deseada y le indica que la persona quejosa quiere conciliar, explicando el mecanismo que se seguirá.		
	26	¿La persona que cometió la presunta conducta no deseada decide resolver el caso por medio de la conciliación? No. Pasa a actividad No.27 Sí. Pasa a la actividad No. 28.		
	27	Contacta a la persona quejosa y le indica que no es posible la conciliación, registra la negativa en el sistema, para que se emita una alerta a la Unidad de Responsabilidades o a la Gerencia de Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal para indicarle que no fue posible la conciliación y ejecuta las actividades descritas en el punto 34.	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	
	28	El proceso de conciliación se desarrolla básicamente en dos etapas:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Audiencia.</li> <li>• Celebración del convenio.</li> </ul>		

OR03PYP001 Página 53 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
	29	<p>Audiencia de conciliación.</p> <p>La colaboración de las partes durante los diferentes procesos de la conciliación es muy importante para que ésta resulte exitosa; en la audiencia, es necesario establecer reglas mínimas de convivencia, por lo que la persona conciliadora les solicitará a las partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una conducta de respeto y tolerancia.</li> <li>• Permitir que la persona conciliadora guíe el procedimiento.</li> <li>• Estar receptivos/as para la comprensión del fenómeno discriminatorio o "mobbing".</li> <li>• Dialogar constructivamente y participar corresponsablemente para la solución del conflicto.</li> <li>• Procurar el bien común, tomando en cuenta que la discriminación o "mobbing" afecta no sólo a la persona que denuncia, sino también a otros grupos de personas. La persona conciliadora explicará con claridad y sencillez a las partes, por qué los hechos de la queja son considerados presuntamente discriminatorios o actos de "mobbing".</li> <li>• Identificar cuáles son las repercusiones que tuvo y está teniendo el presunto acto, omisión o práctica social en la persona; máxime si pertenece a algún grupo de población de los mayormente afectados.</li> <li>• Esclarecer qué otros derechos, aparte del de igualdad y de inclusión se están afectando.</li> </ul> <p>Una vez hecha la valoración general sobre el caso, la persona conciliadora solicitará que se expresen las medidas que se sugiere sean adoptadas para la solución del conflicto.</p> <p>Si las partes no validaran los acuerdos y propusieran medidas no idóneas o no proporcionales para el caso, el asesor o asesora, explicará la obligación de que se acuerden</p>		

OR03PYP001 Página 54 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
		<p>acciones justas y suficientes para evitar que la conducta se repita.</p> <p>La audiencia de conciliación puede concluir por cualquiera de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por acuerdo en el que se haya determinado la totalidad o parte de los puntos propuestos como mínimos.</li> <li>• Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra.</li> <li>• Por decisión conjunta o separada de las partes.</li> <li>• Por inasistencia injustificada de una o ambas partes.</li> <li>• Por decisión de la persona conciliadora, cuando de la conducta de alguna o de ambas partes se desprenda indudablemente que no hay voluntad para llegar a un acuerdo.</li> </ul> <p>En el caso de que la persona quejosa o a quien se atribuyan los hechos motivo de queja no comparezca a la audiencia de conciliación y justifique la causa de su inasistencia dentro del plazo de 3 días naturales posteriores a la fecha de la misma, se señalará por única ocasión nueva fecha para su celebración.</p> <p>La Gerencia de Inclusión podrá representar en la audiencia de conciliación, a la parte quejosa, siempre y cuando se cuente con la anuencia de ésta para tal efecto.</p> <p>La audiencia de conciliación podrá ser suspendida por la persona conciliadora o por ambas partes de común acuerdo hasta en una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los 5 días naturales siguientes.</p>		
	30	¿Se logró la conciliación? Sí. Pasa a la actividad No. 31. No. Pasa a actividad No 34.		
	31	Celebración del convenio.		

OR03PYP001 Página 55 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
		<p>Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se suscribirá el convenio conciliatorio el cual contiene entre otras cosas, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lugar y fecha de celebración.</li> <li>Nombre y domicilio de cada una de las personas implicadas.</li> <li>El contenido sustancial de la queja.</li> <li>Los puntos de acuerdo y las precisiones para su cumplimiento</li> <li>Las firmas o huellas dactilares de las partes y de los testigos del convenio.</li> </ul> <p>El acuerdo se redacta por triplicado, se entrega un ejemplar a cada una de las partes y se conserva uno en los archivos de la Gerencia de Inclusión, a fin de darle seguimiento y se ejecutan las actividades descritas en el punto 32.</p>		
	32	<p>Infoma el resultado en el sistema, mismo que emite una alerta a la Unidad de Responsabilidades o Gerencia de Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, para que lo considere en su investigación y en su caso cierre el expediente.</p>	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	
	34	<p>Infoma el resultado en el sistema, indicando que no se logró la conciliación, el sistema emite una alerta a la Unidad de Responsabilidades o Gerencia de Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, para que lo considere en su investigación y se ejecutan las actividades descritas en el punto 35.</p>	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	
	35	<p>Indica el proceso que seguirá su caso y que en cualquier momento podrá contactar a la Gerencia de Inclusión por cualquier duda o aclaración, en caso de que la persona quejosa presente ante otra instancia u organismo una queja y que el asesor se entere, se debe notificar a la Unidad de Responsabilidades y/o Gerencia de Subdirección de</p>		

OR03PYP001 Página 56 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

Responsable	No.	Descripción de las actividades	Documento de trabajo	Entregable
		Relaciones Laborales y Servicios al Personal, para que lo considere en su investigación.		
	36	¿La persona quejosa requiere de alguna medida para salvaguardar su integridad? No. Pasa a la actividad No. 37. Sí. Pasa a actividad No 38  Esta acción debe preguntarse durante toda la investigación, cabe señalar que se coloca en este punto por cuestiones de diagrama de flujo del proceso.		
	37	Indica a la persona quejosa, las instituciones que le pueden brindar asesoría legal y psicológica gratuita y se ejecutan las actividades descritas en el punto 39.		
	38	Si de la entrevista se desprende que se trata de un caso grave y, por ejemplo, estuviera en peligro de ser vulnerado cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, cuyos efectos de dicha vulneración difícilmente podrían ser reparados o no podrían ser restituidos al estado en que se encontraban antes de ésta, se recomienda a la Unidad de Responsabilidades o Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal la aplicación de alguna medida para evitar un daño irreparable a la persona quejosa o para que la presunta violación a sus derechos cese de inmediato y se ejecutan las actividades descritas en el punto 39.		
	39	Mantiene contacto con la persona quejosa a fin de apoyarla en todo momento, hasta que las áreas correspondientes emitan su informe final, todas las actividades se registran en el sistema.	Sistema atención de la línea de ayuda ética.	

OR03PYP001 Página 57 de 56	Aprobado/Autorizado						Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios								
Revisó: MLV									



**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS, SUS EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS Y, EN SU CASO, EMPRESAS FILIALES**

Vigente a partir de

Día	Mes	Año
19	02	2016

## Disposición Transitoria

**ÚNICA.** El presente documento estará vigente a partir del día hábil siguiente al de su publicación en el Sistema de Control Normativo.

Documento testado. En donde se indica "línea ética de ayuda", debe decir: "línea de ayuda ética". En donde se hace referencia al "Sistema atención de la línea de ayuda ética", debe considerarse cualquier medio institucional para llevar a cabo las actividades descritas en el procedimiento, conforme a sus atribuciones y en el ámbito de su competencia.

OR03PYP001 Página 58 de 56	Aprobado/Autorizado					Esta página sustituye a la aprobada/autorizada el:		
	Área(s)/Órgano(s) Colegiado(s)	Acuerdo(s)/FAC	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año
Elaboró: MLV	Dirección Corporativa de Administración y Servicios							
Revisó: MLV								