

Décima Primera Sesión Extraordinaria
24 de noviembre de 2017

Acuerdo de la Junta Administrativa por el que se aprueban la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como el Código de Conducta, ambos del Instituto Electoral de la Ciudad de México.

Antecedentes

- I. El 10 de junio de 2011, se estableció en el Diario Oficial de la Federación (Diario Oficial) que los artículos 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), constituyen el fundamento principal de protección constitucional de los Derechos Humanos.
- II. El 31 de enero de 2014, el Presidente de la República expidió la Reforma Constitucional en materia político-electoral, aprobada por el Congreso de la Unión y la mayoría de las legislaturas estatales, cuyo Decreto fue publicado en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2014; en este sentido el Consejo General del entonces Instituto Electoral del Distrito Federal (Consejo General), aprobó las modificaciones al Reglamento Interior del otrora Instituto Electoral del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial el 12 de agosto de 2016, en las que destacan las atribuciones que en materia de fomento al enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, se le otorgó a la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos (UTVOE).
- III. El 23 de mayo de 2014, se publicaron en el Diario Oficial los correspondientes Decretos por los que se expidieron la Ley General de

Partidos Políticos (Ley de Partidos) y la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley General).

- IV. El 28 de junio de 2016, el Consejo General aprobó mediante Acuerdo ACU-42-16, las modificaciones a la estructura orgánica funcional del Instituto Electoral en acatamiento a lo previsto en el artículo Séptimo Transitorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto del SPEN).
- V. El 18 de julio de 2016 se publicó en el Diario Oficial la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley de Responsabilidades).
- VI. El 5 de febrero de 2017 se publicó en la Gaceta Oficial el Decreto por el que se expide la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución), el artículo Transitorio Primero establece que la Constitución Local entrará en vigor el 17 de septiembre de 2018, excepto por lo que hace a la materia electoral, que estará vigente a partir del día siguiente de su publicación.
- VII. El 23 de enero de 2017, el Consejo General aprobó mediante Acuerdo ACU-06-17, el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del entonces Instituto Electoral del Distrito Federal, el cual se publicó en la Gaceta Oficial el 15 de febrero de 2017.
- VIII. El 26 de abril de 2017, en la celebración de la Sexta Sesión Ordinaria de la entonces Comisión Provisional de Seguimiento para la Promoción de la Igualdad de Género y los Derechos Humanos, mediante el Acuerdo CPSPiGyDH/017/17, se aprobó la ruta para la implementación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma Mexicana).

- IX. El 7 de junio de 2017, se publicó en la Gaceta Oficial, el Decreto por el cual se abroga el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal y se expide el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código), en el cual se establece el cambio de denominación del Instituto Electoral del Distrito Federal al Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral), asimismo el 21 de junio del año en curso se publicó en la Gaceta Oficial, nota aclaratoria al decreto por el que se expide el Código.
- X. El 12 de julio de 2017, el Consejo General mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-013/2017, en cumplimiento al artículo 59 del Código, instauró la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos (Comisión de Igualdad), la cual tiene por objeto promover a partir de mecanismos institucionales los Derechos Humanos y la Igualdad de Género.
- XI. El 19 de julio de 2017, se llevó a cabo la instalación del “Grupo de Vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Instituto Electoral de la Ciudad de México” (Grupo de Vigilancia), integrado por 14 representantes de diversas áreas del Instituto Electoral, que tiene por objeto dar seguimiento al desarrollo de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana.
- XII. El 4 de agosto de 2017, el Consejo General, aprobó mediante Acuerdos IECM/ACU-CG-016/2017, IECM/ACU-CG-022/2017, respectivamente, el Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento Interior), el Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento de la Junta), así como el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del

Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento de Relaciones Laborales), con motivo de la expedición y entrada en vigor del Código.

- XIII. El 4 de agosto de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-035-2017 del Consejo General, se aprobaron las modificaciones a la estructura orgánica funcional del Instituto Electoral, en acatamiento a lo previsto en las nuevas disposiciones en materia electoral de la Constitución y del Código.
- XIV. El 14 de septiembre de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-044/2017 del Consejo General, se aprobó el Protocolo para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México (Protocolo).
- XV. El 21 de noviembre de 2017, mediante Acuerdos CIGyDH/024/17, CIGyDH/025/17, la Comisión de Igualdad otorgó opinión favorable al proyecto de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como al proyecto del Código de Conducta, ambos del Instituto Electoral de la Ciudad de México.

Considerando

1. Que la Constitución Federal, en sus artículos 1, párrafo tercero y 4, reconoce que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, así como la protección como derecho fundamental la igualdad y no discriminación en razón de sexo y los derechos de la víctima u ofendido de recibir asesoría jurídica, información de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser

informado(a) del desarrollo de su procedimiento, así como la igualdad entre el hombre y la mujer ante la ley.

2. Que el artículo 109, fracción III, de la Constitución Federal, prevé que se aplicarán sanciones administrativas a las y los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.
3. Que de acuerdo con el artículo 3, numeral 1, de la Constitución, se reconoce a toda persona la libertad y la igualdad de derechos y que la protección de los derechos humanos es el fundamento de toda actividad pública.
4. Que con fundamento en el artículo 7, de la Ley de Responsabilidades, las y los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.
5. Que de conformidad con el artículo 4, inciso a), numerales 1 y 3, inciso b), numerales 3 y 4 de la Constitución, se establece que en la Ciudad de México las personas gozarán de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Federal, en los Tratados e Instrumentos Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como en las normas generales y locales existentes; se insta a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; se dicta que en la aplicación e interpretación de las normas de derechos humanos prevalecerá el principio pro persona y que en la aplicación de los derechos humanos las

autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación y la inclusión.

6. Que según el artículo 7, inciso f), numeral 4, de la Constitución, toda persona podrá acceder a cargos de la función pública en condiciones de igualdad y paridad, libre de todo tipo de violencia y discriminación.
7. Que de conformidad con el artículo 50, numeral 3, de la Constitución, en el ejercicio de la función electoral, serán principios rectores la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y máxima publicidad.
8. Que el artículo 36, del Código, faculta al Instituto Electoral, como el organismo responsable de la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales, así como de las acciones orientadas al fomento de la educación cívica y la construcción de ciudadanía; para ello sus principios rectores son certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y máxima publicidad.
9. Que conforme a lo previsto en el artículo 37, fracciones I y II del Código, el Instituto Electoral cuenta en su estructura orgánica, con un Consejo General y una Junta Administrativa (Junta).
10. Que el artículo 68, fracción III del Código, establece las atribuciones de la Comisión de Igualdad, entre los que se encuentra revisar los documentos de planeación institucional estratégica y operativa y proponer la transversalidad de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en su contenido.
11. Que el artículo 81, párrafo primero del Código, define a la Junta como el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento

administrativo de los órganos del Instituto Electoral, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales del propio organismo.

12. Que la Junta en términos del artículo 83, fracción XI del Código, tiene dentro de sus atribuciones emitir los lineamientos y procedimientos técnico-administrativos que se requieran para el eficiente despacho de los asuntos encomendados a cada órgano o unidad del Instituto Electoral, con base en la propuesta que le presente el área competente.
13. Que de acuerdo con el artículo 87 del Código, la Secretaría Administrativa es el órgano ejecutivo encargado de la administración de los recursos financieros, humanos y materiales; así como de las tareas de planeación, seguimiento y evaluación de los asuntos administrativos del Instituto Electoral.
14. Que con base en el artículo 141, tercer párrafo, del Código, establece que el personal del Instituto Electoral deberá guiar sus funciones bajo los siguientes principios generales: no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.
15. Que conforme al artículo 3, segundo párrafo, del Reglamento Interior, todo el personal del Instituto Electoral, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el ejercicio de sus funciones, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
16. Que de acuerdo con el artículo 33, fracciones V, VI y VII del Reglamento Interior, respecto de la atribución de la UTVOE, de supervisar el cumplimiento de

las obligaciones nacionales e internacionales que el Instituto Electoral tiene en materia de derechos humanos e igualdad de género, ésta formuló el proyecto de Política de Igualdad Laboral y No Discriminación que conoció el Grupo de Vigilancia, y que la Comisión de Igualdad emitió opinión favorable.

17. Que con fundamento en el artículo 5, párrafo primero, del Reglamento de Relaciones Laborales, el Instituto Electoral promoverá que su personal realice sus funciones bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.
18. Que conforme al artículo 20, fracción X, del Reglamento de Relaciones Laborales, es derecho del personal contar con un entorno laboral libre de violencia entre mujeres y hombres en el que se impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad.
19. Que según lo señalado en el artículo 23, fracción I, del Reglamento de Relaciones Laborales, son obligaciones del personal de estructura cumplir con los principios de la función electoral y la normativa de la Institución, atendiendo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, igualdad de género, respeto a los derechos humanos e inclusión.
20. Que el objetivo primordial señalado en el Protocolo es de dotar a la y los servidores públicos del Instituto Electoral de una herramienta administrativa, que les permita conocer las acciones que puedan ejercer a causa de presuntas conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, con la finalidad de generar un clima laboral positivo, libre de violencia, donde se promueva la igualdad sustantiva.



21. Que el Protocolo establece la obligación de aplicar el enfoque de derechos humanos, Igualdad de Género y la no discriminación de forma permanente y transversal en cada uno de los programas y actividades que realice el Instituto Electoral en el ámbito de su competencia.

22. Que los objetivos específicos señalados en el Protocolo son:

- Dar cumplimiento al mandato constitucional y fortalecer el compromiso institucional respecto de los derechos humanos y los principios de la función electoral.
- Proporcionar información necesaria para garantizar el análisis y el manejo adecuado de los casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.
- Facilitar el mecanismo administrativo para presentar quejas o denunciar conductas que atenten contra la dignidad, integridad física y/o psicológica del personal del Instituto Electoral.

23. Que con fundamento en el Artículo 83, fracción XI del Código, mediante oficio IECM/CIGyDH/286/2017, de fecha 22 de noviembre de 2017, la Secretaria Técnica de la Comisión de Igualdad, remitió al Secretario de la Junta el proyecto de "Política de Igualdad laboral y no discriminación", así como el proyecto de "Código de Conducta", ambos del Instituto Electoral de la Ciudad de México, para ser presentados a consideración de los integrantes de la Junta.

24. Que los documentos mencionados en el considerando anterior se presentan de manera adjunta al presente instrumento, los cuales forman parte integral del mismo.

Por lo expuesto y fundado, se emite el siguiente:

A c u e r d o
IECM-JA079-17

PRIMERO. Se aprueba la “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Electoral de la Ciudad de México”, así como el “Código de Conducta del Instituto Electoral de la Ciudad de México”, de conformidad con los documentos anexos, los cuales forman parte integral del presente Acuerdo.

SEGUNDO. El Instituto Electoral mediante la Secretaría Ejecutiva fungirá como la autoridad que vigilará el cumplimiento de los documentos mencionados en el punto anterior.

TERCERO. Se instruye a la UTVOE dar seguimiento al cumplimiento del presente Acuerdo e informar lo conducente en la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos.

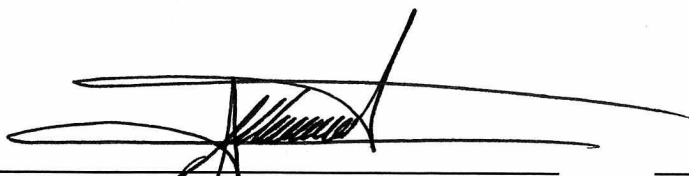
CUARTO. Se instruye a la Secretaría Administrativa haga del conocimiento a todas las áreas del Instituto Electoral, para que el personal observe de manera obligatoria el cumplimiento de los documentos mencionados en el punto primero.

QUINTO. Se instruye a la Unidad Técnica de Comunicación Social y Difusión, así como a la Oficina de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, para que dentro del ámbito de sus atribuciones publiquen el presente Acuerdo y sus anexos, en virtud de la determinación asumida por la Junta Administrativa en el apartado de Transparencia del sitio de Internet www.iecm.mx.

SEXTO. El presente Acuerdo entrará en vigor en el momento de su aprobación.

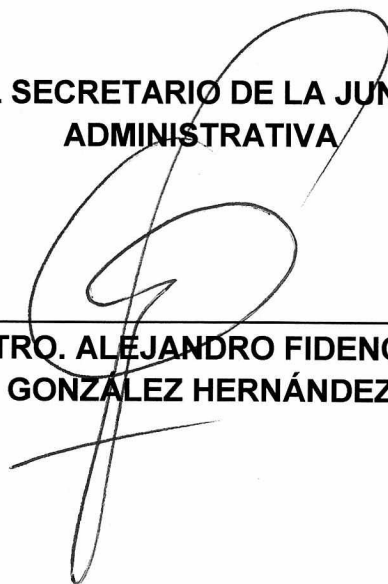
Así lo aprobaron por unanimidad de votos la y los integrantes presentes de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en sesión pública el veinticuatro de noviembre de dos mil diecisiete, firmando al calce el Presidente y el Secretario de la Junta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 82 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, 27 y 32 del Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa.

**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



**MTRO. MARIO VELÁZQUEZ
MIRANDA**

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



**MTRO. ALEJANDRO FIDENCIO
GONZALEZ HERNÁNDEZ**

AFGH/MHC/RIMC



**COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO Y
DERECHOS HUMANOS**

**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL
INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

197

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 50, numeral 3, en concordancia con el artículo 2, párrafo tercero del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, establecen que para el debido cumplimiento de sus atribuciones, el Instituto Electoral de la Ciudad de México, rige su actuación en los principios de certeza, legalidad, independencia, inclusión, imparcialidad, máxima publicidad, transparencia, rendición de cuentas y objetividad.

Bajo esa premisa, asume los principios y valores contenidos en el presente Código de Conducta como referente de actuación al cumplir las funciones que le han sido conferidas en el marco del respeto de los derechos humanos, la igualdad y no discriminación de quienes lo integran.

1. Principios rectores que guiarán la actuación del personal.

Los principios que regirán la actuación del personal tienen como objetivo central, contribuir, como organismo público local, en el desarrollo democrático de la Ciudad de México; por tanto, es imperativo que se cumplan de forma escrupulosa con cada uno de ellos en el desempeño de sus labores:

1.1 Legalidad. El personal actuará siempre en apego al mandato constitucional que delimita las funciones y las disposiciones legales que las reglamenta.

De manera general, actuarán conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por

9

2

lo que deberán conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones y, de manera específica, desempeñarán sus labores con el compromiso institucional por encima de cualquier interés particular.

1.2 Imparcialidad. El personal dará a las y los servidores públicos del IECM el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias, siempre ejerciendo su función de manera objetiva.

Darán a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

En ese sentido, se excusarán de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para ella, él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socias, socios o sociedades de las que la persona servidora o las personas referidas formen o hayan formado parte.

1.3 Protección de datos personales y máxima publicidad. El personal en el ejercicio de sus funciones protegerá los datos personales que estén bajo su custodia y privilegiará el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionará la información que genere, obtenga, adquiera, transforme o conserve en el ámbito de su competencia.

Guardará absoluta reserva, discreción y se conducirá con probidad en el despacho de los asuntos que por el ejercicio del cargo tiene bajo su responsabilidad o que sus superiores le hubiere encomendado.

Atenderá las previsiones y prohibiciones contempladas en la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, y en la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal.

1.4 Calidad. El personal deberá mostrar en todo momento excelencia y esmero en las labores encomendadas.

Actuará conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.

Asegurará la excelencia y la innovación en el quehacer institucional para brindar un mejor servicio a la ciudadanía, privilegiando el uso eficiente de los recursos.

1.5 Profesionalismo. El personal deberá proceder conforme a las normas, los criterios y el rigor profesional más estrictos en la realización de sus tareas, con objeto de alcanzar la excelencia.

Asimismo, derivado de la capacitación continua, tenderá a generar conocimiento con la finalidad de especializarse dentro de la rama en la que se desempeña.

1.6 Igualdad y no discriminación. El personal cumplirá con sus funciones y prestará sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo y en aras de alcanzar la igualdad sustantiva, las y los servidores públicos promoverán que en el desarrollo de sus funciones se garantice el mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos.

1.7 Solidaridad. Adherirse a las causas y circunstancias de los demás, ofreciendo apoyo y colaboración a favor de un fin común.

Además de lo anterior, se promoverán las siguientes acciones:

- **Aplicación eficiente de los recursos**, procurándose la maximización de recursos, entendiéndose como la búsqueda del máximo rendimiento y/o aprovechamiento de los recursos con los que cuenta el Instituto.
- **Responsabilidad ambiental** en la que se promueva una cultura de reciclaje y de cuidado al ambiente a través de la utilización responsable del agua, papel y energía eléctrica; asimismo, la reutilización de materiales de trabajo, impresión a doble cara, etcétera.

2. Valores que debe atender el personal.

Los valores que orientan el desempeño laboral de quienes integran el IECM son:

2.1 Respeto. El personal reconocerá la propia dignidad y la dignidad de otros y fundará su comportamiento en este reconocimiento.

2.2 Lealtad. El personal responderá a la confianza que el Estado Mexicano, la Ciudad de México y el IECM les ha conferido; con absoluta vocación de servicio a la sociedad, el interés general y el bienestar de la población.

Corresponderá a la confianza que la sociedad le ha conferido; tendrá una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservará el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Responsabilidad. El personal deberá actuar conforme a las obligaciones y deberes que se desprendan de su encargo, asumiendo las consecuencias de sus actos u omisiones que puedan afectar a otros o a la Institución.

Asumirá plenamente las funciones asignadas y estará dispuesto a informar, explicar y justificar sus acciones y decisiones.

Asimismo, cuidará el patrimonio del Instituto Electoral, bienes muebles, inmuebles, efectivo, títulos de crédito o similares que por el ejercicio del cargo tuviere bajo su resguardo o administración.

2.4 Honradez. El personal se conducirá con rectitud, sin pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros.

2.5 Integridad. El personal, en el desarrollo de sus funciones, actuará de conformidad con los principios y valores, en estricto apego de las leyes y normas establecidas.

2.6 Cooperación El personal, en el desempeño de sus funciones, propiciará un trabajo conjunto y articulado para alcanzar los objetivos propuestos.

3. Del incumplimiento

Cuando alguna servidora o servidor público contravenga a los principios y valores, y configure posibles infracciones administrativas, la Secretaría Ejecutiva, Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos, o la Contraloría Interna, de acuerdo a sus atribuciones, actuará en apego a lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política de la Ciudad de México, el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, el Reglamento de Relaciones Laborales y/o en la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, según corresponda.

4. Del conflicto de interés

El personal del IECM debe excusarse de actuar en los casos que exista o se actualice un conflicto de interés, por el desempeño de sus funciones, cargo o comisión.



Fuentes de Consulta

Normatividad

- Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.
- Reglamento en materia de relaciones laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México.

Normatividad interna de diversas Instituciones

- Código de Ética de la Auditoría Superior de la Federación.
- Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
- Código Modelo de Ética Judicial Electoral.
- Plan General de Desarrollo del Instituto Electoral de Distrito Federal 2017-2020
- Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y /o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México.

Bibliografía

- Abbagnano, Nicola. *Diccionario de Filosofía*. Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1998
- Bealey, Frank. *Diccionario de Ciencia Política*. Editorial Istmo S.A. México. 2003
- Serra Rojas, Andrés. *Diccionario de Ciencia Política*. Editorial Más Actual Mexicana de Ediciones S.A. de C.V. México. 2001