



Protocolo para Atención de Denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública

Instituto Nacional de la Economía Social

Revisión 2: Mayo, 2019

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several initials at the bottom.]



Contenido

I. Introducción3

II. Marco Jurídico.....3

III. Alcance4

IV. Objeto 5

V. Principios de actuación.....5

 1. Confidencialidad de la Información5

 2. Responsabilidad Administrativa de las y los Servidores Públicos6

 3. Protección de Datos Personales6

VI. Medios para interponer denuncias6

 1. Personalmente.....6

 2. Escrito Libre6

 3. Correo Electrónico.....7

VII. Persona Consejera.....7

 Certificación.....7

VIII. Medio de contacto.....7

IX. Recepción y atención de la denuncia8

X. Investigación y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.....8

XI. Pronunciamiento del CEPCI en materia de denuncias.....9

XII. Glosario de Términos.....9

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller initials and marks at the bottom.



I. Introducción

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Instituto Nacional de la Economía Social (CEPCI), ha elaborado el presente Protocolo de Actuación, el cual deberá ser aplicado al recibirse o conocer una denuncia por un probable incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta del Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o por hostigamiento sexual y acoso sexual, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas. El Protocolo sirve de guía procedimental para dar agilidad a las acciones que se realicen en la atención de denuncias que se reciban en el Comité de Ética del INAES.

El presente instrumento tiene el propósito de contribuir al cumplimiento de lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, destacando el establecimiento de los principios y obligaciones que rigen la actuación de los Servidores Públicos, así como la aplicación de los principios de las y los Servidores Públicos, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 7 de la mencionada Ley, relativo a la observancia por las y los Servidores Públicos, de los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia por el servidor público.

II. Marco Jurídico

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
05-02-1917. Reformas y adiciones.

Leyes

- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
D.O.F. 9-05-2016. Reformas y adiciones.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
D.O.F. 18-07-2016.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
D.O. F. 04-05-2015. Reformas y adiciones.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
D.O.F. 26-01-2017
- Ley de la Economía Social y Solidaria Reglamentaria del párrafo Octavo del Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo referente al Sector Social de la Economía.
D.O.F. 23-05-2012. Reformas y adiciones.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
D.O.F. 11-06-2003. Reformas y adiciones.



Códigos

- Código Federal de Procedimientos Civiles
D.O.F. 24-02-1943. Reformas y adiciones.
- Código de Conducta de las y los Servidores Públicos del Instituto Nacional de la Economía Social
INAES/Mayo – 2019.

Acuerdos

- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal
D.O.F. 05-02-2019.

Protocolos

- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
D.O.F. 31-08-2016

Guías

- Guía para la recepción y atención de quejas y denuncias en el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, emitida por la Secretaría de la Función Pública.
SFP/Marzo - 2016.

III. Alcance

El procedimiento para someter denuncias ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) por incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta del INAES, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o por hostigamiento sexual y acoso sexual, formará parte integrante del presente protocolo y deberá ser observado cabalmente para la atención y seguimiento a las denuncias que se reciban para la atención por parte del CEPCI del INAES.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, cargo o comisión, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas de las personas servidoras públicas.

4



IV. Objeto

El presente documento tiene por objeto establecer los criterios que aplicará el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, en la recepción y atención de denuncias, por supuestas conductas contrarias a lo dispuesto por el Código de Ética, Código de Conducta del Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), así como a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, por parte de las y los Servidores Públicos del Instituto, para aplicar medidas que prevengan conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el INAES y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Es conveniente establecer una guía de actuación para las y los Servidores Públicos del Instituto, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, para brindar atención a la presunta víctima por incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta del Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género, con base en los instrumentos en materia de derechos humanos, que genere como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas y garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

V. Principios de actuación

La aplicación del presente protocolo se hará sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las y los Servidores Públicos del INAES, deben observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral o administrativa.

El Comité de Ética del INAES llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Al recibirse una denuncia en el Comité de Ética del INAES, se aplicará el Protocolo de Atención a Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta del INAES, así como para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, debiendo considerar los siguientes principios:

1. Confidencialidad de la Información

Una vez revisada y analizada la información proporcionada en las denuncias presentadas ante el Comité de Ética, éste participará en las etapas de análisis, resolución y pronunciamiento y tendrá la obligación de guardar estricta confidencialidad de la información generada en el proceso, para garantizar una resolución transparente, que



promueva una conducta ética y proporcione a la parte denunciante la certeza de una respuesta apegada a la normatividad que rige la actuación del Comité. Adicionalmente, para garantizar la confidencialidad de la información que se genere en el proceso de atención de denuncias, el Comité ha suscrito un Acuerdo de Confidencialidad para salvaguardar la información relativa a los asuntos de su competencia, por lo que se requiere observar la normativa aplicable.

2. Responsabilidad Administrativa de las y los Servidores Públicos

Los Servidores Públicos del INAES 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, acorde a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables.

3. Protección de datos personales

Es responsabilidad de los integrantes del Comité, asegurar que los datos personales que se recaben con motivo del contacto con particulares, sean protegidos conforme a las disposiciones establecidas en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

La información que se recabe, genere o resguarde por el Comité de Ética del INAES, con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

VI. Medios para interponer denuncias

Con la finalidad de facilitar el acceso a la ciudadanía, así como a las y los Servidores Públicos que laboran en el INAES, para interponer una denuncia por probables conductas que se contraponen al Código de Ética, Código de Conducta, a las Reglas de Integridad en el ejercicio de la función pública y para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité pondrá a disposición de los particulares y Servidores Públicos los medios físicos y electrónicos necesarios para tal efecto. Por lo anterior, las quejas y denuncias que reciba y atienda el Comité, podrán interponerse a través de los siguientes medios:

1. Personalmente

Se podrá interponer una denuncia de manera personal ante la Secretaría Ejecutiva del Comité, quien se encargará de requisitar el Formato para el registro de denuncias por presuntos actos contrarios a la ética institucional, previsto en el procedimiento denominado "Atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual".

2. Escrito Libre

Las denuncias podrán hacerse por medio de un escrito libre, el cual podrá ser presentado ante la Secretaría Ejecutiva del Comité y en caso de que la persona demandante no desee

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a circled 'M' and a '6']

[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]



proporcionar sus datos personales para seguir el proceso de su denuncia, ésta deberá proporcionar un medio de contacto, para que se le comuniquen en su caso, el estado del trámite y la resolución a la misma.

3. Correo Electrónico

El medio electrónico para recibir denuncias en el Comité de Ética del INAES será a través del correo comiteetetica@inaes.gob.mx; la persona que presente una denuncia podrá redactar una narrativa de los hechos que la motivan o, en su caso, podrá adjuntar el formato para el registro de denuncias por presuntos actos contrarios a la ética institucional, que estará disponible en el sitio Web del INAES.

Las comunicaciones dirigidas al Comité o escrito libre, que contengan una denuncia, se entregarán de manera inmediata y sin abrirse a la Secretaría Ejecutiva, para la atención procedente, de conformidad con la norma aplicable y observando el procedimiento establecido.

VII. Persona Consejera

La persona que ocupe la Coordinación General de Administración y Finanzas en el INAES designará de entre las y los Servidores Públicos, a las personas consejeras que se desempeñen en las distintas Unidades Administrativas y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas, para la difusión en los medios electrónicos públicos de la institución.

La persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes y desempeñará las siguientes funciones: a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda; b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual y, en su caso, orientarlas sobre las instancias competentes para conocer los hechos; c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona Titular del área de quejas del Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva, entre otras.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual para la Sensibilización, Capacitación o Formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca el INAES.

Certificación

El Instituto Nacional de las Mujeres, con la intervención de otras instituciones y el apoyo que corresponda a la Secretaría de Gobernación, describirá las capacidades profesionales e competencias que serán materia de Certificación. El INMUJERES otorgará la Certificación a las personas consejeras, que demuestren contar con la capacitación necesaria.

VIII. Medio de contacto

Las denuncias que presenten las o los Servidores Públicos del INAES ante el CEPCI deberán contener un medio de contacto, con el fin de informar al denunciante, respecto al

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]



sentido de la resolución que emita el Comité, una vez que concluyan las etapas contempladas en el procedimiento respectivo.

IX. Recepción y atención de la denuncia

Cuando se reciba una denuncia, la Secretaría Ejecutiva del Comité, se encargará de asignarle un número de folio, así como la apertura de un expediente; dicha acción deberá realizarse a más tardar el día hábil siguiente al de la recepción de la denuncia.

A partir de la recepción de la denuncia por la Secretaría Ejecutiva, se activará el presente Protocolo de Atención de Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad en el ejercicio de la función pública, al Código de Conducta del INAES y para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El análisis y la resolución que se dará a cada una de las denuncias recibidas deberá apegarse a lo dispuesto en el Procedimiento para presentar denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, por lo que se deberá desarrollar cada una de las etapas aplicables en el proceso.

Una vez concluida la etapa de análisis e investigación, la Comisión o Subcomité constituido para tal propósito, elabora el proyecto de resolución y determina si se configura o no un incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y lo presenta al Comité en un plazo de veinte días hábiles, para que en sesión ordinaria o extraordinaria, se discuta y vote el proyecto de resolución, a efecto de comunicar las observaciones o recomendaciones a las partes involucradas en la denuncia.

X. Investigación y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que sean del conocimiento del Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto por el procedimiento correspondiente, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible. La persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima y dará seguimiento a la atención que corresponda.

El Presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar medidas cautelares que tiendan a la protección de la presunta víctima; la reubicación física, el cambio de asignación de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás acciones que sean eficaces para procurar su integridad, asimismo, determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, el Presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la presunta víctima. El Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, proporcione el acompañamiento que proceda.



XI. Pronunciamiento del CEPCI en materia de denuncias

La determinación final que emita el CEPCI respecto de la atención a una denuncia, será en estricto apego a las pruebas, así como a las indagatorias que se desahoguen derivadas de los trabajos de investigación realizados por el Subcomité o Comisión para la atención de denuncias y que consten en el informe elaborado por la misma, así como en el expediente del caso.

El pronunciamiento del caso será estructurado en función de lo señalado por el numeral 17 del Procedimiento para presentar denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta y Reglas de Integridad en el servicio público y para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

XII. Glosario de términos

Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Acoso sexual.- Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acuerdo.- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Acuerdo de confidencialidad.- Compromiso que asumen las y los integrantes del CEPCI, de mantener total reserva respecto de la información contenida en las denuncias que se presenten ante dicho Comité.

CEPCI.- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del INAES.

Código de Conducta.- El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Código de Ética.- Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité de Ética.- El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, como órgano democráticamente integrado que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en el Instituto Nacional de la Economía Social.



Denuncia.- La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y Servidores Públicos en ejercicio de sus funciones.

Discriminación.- Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud 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.

Hostigamiento sexual.- El ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

INAES.- Instituto Nacional de la Economía Social

Ley.- Ley General de Responsabilidades Administrativas

Lineamientos generales.- Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las y los Servidores Públicos para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Persona asesora.- Es la persona servidora pública que orienta y acompaña a la presunta víctima de actos discriminatorios conforme al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, en la atención de presuntos actos de discriminación y que tiene el carácter de figura mediadora.

Persona consejera.- La persona designada por el servidor público Titular de la Coordinación General de Administración y Finanzas del INAES, que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual, ante las diferentes autoridades competentes, para que reciba la atención especializada que corresponda.

Perspectiva de género.- La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas, basada en el género.

Presunta víctima.- La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Procedimiento.- Procedimiento para presentar denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Código de Conducta, Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several initials at the bottom.]



Reglas de integridad.- Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el Acuerdo; y

Secretario (a).- Servidor(a) público (a) a cargo de la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Aprobación

Este documento fue aprobado mediante la firma de los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, por acuerdo tomado en la Tercera Sesión Extraordinaria de 2019, efectuada el veinte de mayo de dos mil diecinueve.-----

FIRMAS

LIC. JUAN FRANCISCO MORA ANAYA


PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE
INTERESES

C. P. ANTONIO DE LA MATA HERNÁNDEZ


PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE
ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERESES

LIC. JORGE EDUARDO YAÑEZ SÁNCHEZ


SECRETARIO EJECUTIVO

C. CLEMENTE MARTÍN BECERRIL
CORTÉS


SECRETARIO EJECUTIVO SUPLENTE

MIEMBROS ELECTOS

LIC. ERIKA SANDYK GONZÁLEZ SALAZAR


REPRESENTANTE DEL NIVEL DE
DIRECCIÓN DE ÁREA

LIC. SILVIA ARRIOLA GONZÁLEZ


REPRESENTANTE DEL NIVEL DE
SUBDIRECCIÓN DE ÁREA





LIC. MARÍA DE LOURDES RUBIO
CONZÁLEZ

REPRESENTANTE DEL NIVEL DE
SUBDIRECCIÓN DE ÁREA

LIC. WYNDY GARCÍA RAMÍREZ

REPRESENTANTE DEL NIVEL DE
JEFATURA DE DEPARTAMENTO

ING. GONZALO BELMONTE CRUZ

REPRESENTANTE DEL NIVEL DE
JEFATURA DE DEPARTAMENTO

C. CAROLINA CRESPO GÓMEZ

REPRESENTANTE DEL NIVEL
DE ENLACE.

C. MARÍA EUGENIA GOMEZ RÍOS

REPRESENTANTE DEL NIVEL
OPERATIVO

C. CÉSAR LUCIO VARGAS

REPRESENTANTE DEL NIVEL
OPERATIVO

C. MÓNICA LILIAN CHOREÑO ORTÍZ

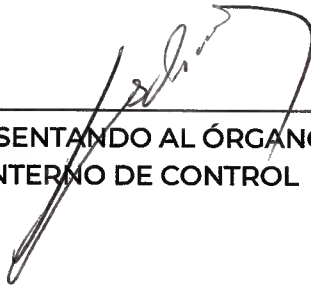
REPRESENTANTE DEL NIVEL OPERATIVO

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Windy', 'Carolina', 'César', 'Mónica', and others.]

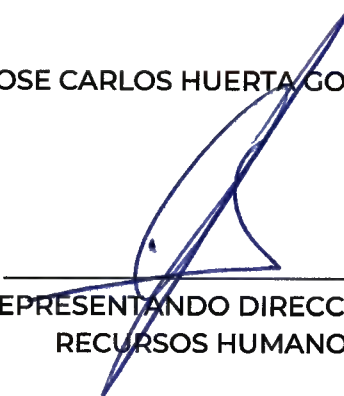


ASESORES

C. P. HECTOR MARGARITO OSORNO LUCIO


REPRESENTANDO AL ÓRGANO DE INTERNO DE CONTROL

LIC. JOSE CARLOS HUERTA GONZÁLEZ


REPRESENTANDO DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

LIC. JUAN ANTONIO ALATRISTE OLIVA

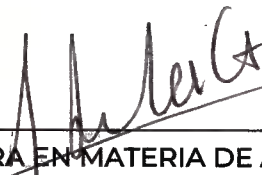

REPRESENTANDO A LA COORDINACIÓN GENERAL JURÍDICA

LIC. MARIA DE JESÚS JIMÉNEZ UGALDE


ASESORA EN MATERIA DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

CONSEJERAS

LIC. LILIA GAMA LAGUNAS


CONSEJERA EN MATERIA DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

C. AMÉRICA NAVARRETE PINEDA


CONSEJERA EN MATERIA DE ACTOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL





