

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

**PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE
QUEJAS Y DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN
MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO
SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN**



MARZO, 2018

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias

1. Introducción

La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés dependiente de la Secretaría de la Función Pública, con fundamento en las fracciones II y XV del artículo 17 bis del Reglamento Interior de la Secretaría y observando lo dispuesto en el numeral Séptimo del Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

Aunado a lo anterior y con la finalidad de atender dos programas especiales del Gobierno Federal y cuya existencia es esencial al interior de las instituciones públicas; siendo éstos en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y en materia de No Discriminación; las Secretarías de Gobernación y de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, emitieron el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal que establece la obligación de todo servidor público de abstenerse de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

En ese mismo sentido, las Secretarías de Gobernación y de la Función Pública y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación emitieron el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

Por ello fue necesario armonizar los documentos que rigen al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, en especial lo relacionado con la atención de las quejas en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y de No Discriminación; de ahí que el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del INPRFM emite el presente documento que tiene como propósito establecer de manera detallada el procedimiento para la recepción, trámite y resolución de las quejas que reciba.

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

2. Definiciones y referencias

Para efectos del presente instrumento se entiende por:

- 2.1. **Acoso sexual:** Es una 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.
- 2.2. **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y sus respectivas actualizaciones;
- 2.3. **Código de Ética y Conducta:** Es el documento que contiene tanto el Código de Ética de las y los servidores públicos del Gobierno Federal y que incluye los principios constitucionales y valores que toda y todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función; así como el Código de Conducta del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz que contiene las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, propuesto por el Titular del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;
- 2.4. **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- 2.5. **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin, including names like 'Juncos', 'Ada', and 'CONAC'.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN



- 2.6. **Comité o CEPCI:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;
- 2.7. **Consejo:** al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;
- 2.8. **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 o bien por hechos que resulta presuntamente contraria al Código de Ética y Conducta y a las Reglas de Integridad.
- 2.9. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- 2.10. **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- 2.11. **Lineamientos:** Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitidos en el Acuerdo;
- 2.12. **OIC:** Entiéndase a sus titulares de Órgano Internos de Control, de sus áreas de quejas y en su caso, de responsabilidades.
- 2.13. **Persona Asesora:** La o las personas designadas en términos del Capítulo Cuarto, que orientan y acompañan a la Presunta víctima por actos discriminatorios, conforme a lo señalado en el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017;
- 2.14. **Persona Consejera:** La persona designada quien orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual de conformidad con el

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN



Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de agosto de 2016;

- 2.15. **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;
- 2.16. **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 o bien la persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación.
- 2.17. **Presidenta o presidente del Comité:** Persona que ocupe el puesto de director o directora de administración y que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- 2.18. **Primer contacto:** El momento dentro del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, preferentemente ante la Persona Consejera o bien ante la Persona Asesora, en que la Presunta víctima reciba orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- 2.19. **Prestador o prestadora de servicios profesionales.** Persona que presta servicios a favor del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz bajo un esquema distinto a contratación laboral y que esté involucrado en alguna delación que se haga en términos de este documento, por presuntos incumplimientos al Código de Ética y Conducta al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual o Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin, including names like 'García', 'MIR', 'CARR', and 'Cela'.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN



- 2.20. **Protocolo PASHyAS:** Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de agosto de 2016.
- 2.21. **Protocolo de No Discriminación:** Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017.
- 2.22. **Registro:** El Registro de los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual y en materia de discriminación en el INPRFM realizado ante la Secretaría de la Función Pública;
- 2.23. **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en el Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;
- 2.24. **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
- 2.25. **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la presidenta o presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;
- 2.26. **Servidora pública involucrada o servidor público involucrado:** Personal (de base o de confianza) del Instituto que esté relacionado en alguna delación que se haga en términos de este documento, por presuntos incumplimientos al Código de Ética y Conducta.

Interpretación

En la interpretación y aplicación del presente Protocolo en lo que respecta a Hostigamiento sexual y Acoso sexual, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN



3.1 Cualquier persona puede hacer del conocimiento los presuntos casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual o de actos de Discriminación y acudir ante el Comité y podrá presentar la queja o denuncia correspondiente.

La denuncia podrá hacerse del conocimiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés por las siguientes vías:

a). Por escrito mediante el llenado del formato que para tal efecto se encuentra en los buzones de quejas ubicados en los edificios de Gobierno, de Investigaciones en Neurociencias y de Investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales.

La queja deberá ser presentada por el denunciante, en un lenguaje claro y concreto, sin agresiones, evitando adjetivos que califiquen desde su punto de vista personal, el actuar o el aspecto físico o psicológico de las personas sobre las que se realice la queja.

Lo anterior no implica que en la narración de los hechos se omitan las expresiones, frases o el actuar que dio origen a la denuncia y que puedan constituir una conducta contraria al Código de Ética y Conducta.

b). En el caso de las quejas por medio electrónicos deberán llenar el formato electrónico que se encuentra disponible en el apartado de Integridad Ética de la página de internet del Instituto.

c). Podrá ser inicialmente de manera verbal para lo cual deberá entrevistarse con la Persona Consejera o bien con la Persona Asesora, dependiendo de la materia de que se trate.

La Persona Consejera o la Persona Asesora tomarán la declaración de la Presunta víctima dejando constancia por escrito de la entrevista y la declaración.

3.2 Las Personas Consejera o Asesora en su caso pondrán en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima y dará seguimiento de su atención ante éste.

3.3 La presidenta o presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, además de cursos o pláticas de sensibilización, apoyo psicológico en caso de ser necesario o requerido por la presunta víctima o cualquier medida que se considere

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN



oportuna para salvaguardar la dignidad de la presunta víctima y determinará la vigencia de las mismas.

3.4 Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior únicamente para el caso de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, la presidenta o presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.

3.5 El Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera o persona asesora, las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

3.6 El Comité con la narración de hechos obtenida de la presunta víctima únicamente en materia de hostigamiento y acoso sexual, dará vista al Órgano Interno de Control sobre las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

4. Del Trámite de la Queja en Materia de Discriminación.

4.1. Si el Comité considera que existe un probable incumplimiento al Código de Ética y Conducta y al Protocolo de No Discriminación, entrevistará al servidor público involucrado y en su caso a la presunta víctima a fin de allegarse de mayores elementos que le permitan proseguir con la investigación.

4.2 En caso de que en el formato de denuncia se haya señalado a un tercero como testigo de los hechos por parte de la presunta víctima, las personas asesoras programarán una entrevista a fin de que el testigo manifieste lo conducente respecto de los hechos en los que se le relaciona.

4.3 Las investigaciones y las actividades propias de la indagación de la queja se realizarán antes de la siguiente sesión del Comité, con la finalidad de que la propuesta de la resolución del asunto se presente al pleno del Comité.

4.4 Las personas asesoras llevará a cabo a la brevedad todas las indagaciones y actividades propias para conocer si se constituyó o no una conducta contraria a los valores contenidos en el Código de Ética y Conducta y al Protocolo de No Discriminación.

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin, including names like 'Janet', 'COCAC', and 'Cada'.

5. De la Resolución

5.1 Las personas asesoras expondrán la queja asignada, en el pleno del CEPCI, para lo cual elaborará un resumen del asunto en el que se incluirán los puntos que consideraron importantes de la narración de los hechos, los posibles valores vulnerados del Código de Ética y Conducta y al Protocolo de No Discriminación, las entrevistas realizadas y las consideraciones respecto a las apreciaciones y comportamiento de las personas entrevistadas.

5.2 De la misma forma presentarán los proyectos de los oficios de respuesta que podrán o no contener las recomendaciones que consideren convenientes.

Los oficios que se emitan serán dirigidos a la presunta víctima, a los servidores públicos involucrados y a los demás servidores públicos que derivados de las investigaciones puedan estar relacionados con los hechos narrados.

5.3 Una vez expuesta la denuncia ante el pleno del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, los miembros del Comité emitirán sus opiniones y en pleno se adoptará una resolución, misma que podrá ser la presentada por las personas asesoras o bien con las modificaciones pertinentes.

5.4 Las resoluciones se aprobarán por mayoría de votos de los miembros presentes.

5.5 En caso de que a partir de la investigación se estime una probable responsabilidad administrativa, se enviará el asunto al Órgano Interno de Control del Instituto.

5.6 Una vez que los miembros del Comité hayan determinado el sentido de la resolución del asunto y concluida la sesión, las personas asesoras tendrá cinco días hábiles para realizar las modificaciones a los escritos de resolución de la denuncia.

5.7 Una vez que ya se cuenten con los escritos finales de la resolución del caso, se recabarán las firmas de los miembros del Comité y se notificaran a la brevedad los escritos finales a la presunta víctima y a todos los servidores públicos involucrados.

6. Investigación del Órgano Interno de Control en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

6.1 Los Órganos Internos de Control en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.

6.2 Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

6.3 El Órgano Interno de Control llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

6.4 Para los casos de discriminación cuando corresponda, el Comité debe dar vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.

6.5 El Órgano Interno de Control fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

7. De La Conciliación

7.1 La conciliación sólo procederá en los casos de quejas en materia de discriminación y cuando el Comité, en los términos de los Lineamientos y el Protocolo de No Discriminación estime pertinente se inicie, debiendo considerar si ésta no representa una situación de revictimización para la presunta víctima. En caso de revictimización no debe agotarse dicha conciliación.

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

En caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos en la conciliación o de lo señalado en las recomendaciones, el Comité debe realizar los máximos esfuerzos para insistir en su cumplimiento.

8. De La Persona Consejera

8.1. La Persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes. La Dirección de Administración proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

8.2. Dará atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;

8.3. Proporcionará la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;

8.4. Apoyará y auxiliará a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del OIC, en la toma de la declaración respectiva;

8.5. Atenderá los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;

8.6. Se excusará de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuará conforme a las instrucciones que reciba de la Dirección de Administración en determinado sentido;

8.7. Hacer del conocimiento por escrito del OIC, al Instituto y a la CONAVIM, cuando el Comité o alguna Servidora o Servidor Público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;

8.8. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al Protocolo PASHyAS;

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin]

*COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN*



8.9. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la secretaria o al secretario ejecutivo del Comité o al Órgano Interno de Control, a través del área de quejas, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;

8.10. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;

8.11. Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría, y

8.12. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo PASHyAS.

9. De La Persona Asesora.

9.1. Realizar el primer contacto con la presunta víctima;

9.2. Procurar, con los medios que le fueron conferidos, el derecho a la no discriminación de la presunta víctima y, en su caso, orientarla a las instancias competentes para hacer efectivo dicho derecho;

9.3. Procurar seguridad y privacidad a la presunta víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione;

9.4. Establecer una relación empática con la presunta víctima,

9.5. Expresar con oportunidad a la presunta víctima, el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar, e incluso debe orientar a la presunta víctima, o cualquier persona que solicite la información, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos narrados, así como de aclarar que su presentación ante una u otra no limita su derecho de acudir a alguna otra a presentar su denuncia;

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the page.

9.6. Mencionar a la presunta víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso;

9.7. Apoyar a la presunta víctima en el llenado del formato de denuncia, en la que se incluya en forma de narrativa, una descripción de las conductas, que contenga datos de identificación, correo electrónico y número de teléfono, en su caso, de domicilio, así como las circunstancias de tiempo, modo, y lugar, y, en su caso, referencia de terceras personas a las que puedan constar los hechos; siempre cuidando la estabilidad emocional de la Presunta víctima, y procurando no revictimizarla;

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

9.9. Solicitar a la Dirección de Administración, se adopten medidas preventivas para la protección de la integridad o buscar cesar con los actos que dieron origen a la denuncia;

9.10. Solicitar, cuando lo estime necesario, el auxilio de las o los asesores del Comité, para brindar orientación o canalizar a la presunta víctima a las instituciones adecuadas para interponer su denuncia o queja en las instancias competentes.

10. CONSIDERACIONES FINALES

10.1 La aplicación del protocolo PASHyAS deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Instituto tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

10.2 El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

10.3 Para la atención de los casos de discriminación, quienes intervengan deben conducirse observando en todo momento la perspectiva de atención a víctimas y protegiendo la dignidad de la presunta víctima.

Vertical text and signatures on the right margin:
VICIA
Seu gac
ada
[Multiple handwritten signatures]

10.4 Dicha atención debe considerar como base los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de discriminación en el servicio público.

10.5 Los presuntos actos de discriminación que deriven de incumplimientos al Código de Ética y Conducta o a las Reglas de Integridad y del **Protocolo de No Discriminación**, deben corresponder a aquéllos ocurridos durante el año previo a la fecha de presentación de la denuncia, no así para los hechos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

10.6 Los servidores públicos adscritos a las diversas Direcciones y Subdirecciones del Instituto deberán apoyar a las personas asesoras y personas consejeras proporcionándoles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones.

TRANSITORIOS

PRIMERO: El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicado en la página de internet del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

Ciudad de México, a los veintiún días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

[Vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Luis', 'Cecilia', and 'Adela']

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Dra. Claudia Becerra Palars
Miembro Propietaria

Dr. Francisco Julio Pellicer Graham
Miembro Suplente

Dr. Jorge Julio González Olvera
Miembro Propietaria

Lic. Georgina Garmendia Issa
Miembro Suplente

Dra. Patricia Zavaleta Ramírez
Miembro Propietaria

C. José Manuel Godínez Retama
Miembro Suplente

Dr. Jaime Eduardo Calixto González
Miembro Propietario

Mtro. Salvador Almazan Alvarado
Miembro Suplente

Dra. Lucía Alba Martínez Mota
Miembro Propietaria

Lic. Clara Aydee Amaya Castellanos
Miembro Suplente

Estas firmas corresponden a la hoja de formalización del PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN de fecha 21 de marzo del año 2018, anexa al mismo.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y
DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN



Dra. Adriana Díaz Anzaldúa
Miembro Propietaria

Dra. Shoshana Berenzon Gorn
Miembro Suplente

Dr. Miguel Asai Camacho
Miembro Propietario

Dra. Gloria Acacia Benítez King
Miembro Suplente

Dr. Hugo González Cantú
Miembro Propietario

Lic. María del Consuelo Jasso Camarillo
Miembro Suplente

Dr. Iván Arango de Montis
Miembro Propietario

Dra. María Isabel Barrera Villalpando
Miembro Suplente

Dra. Beatriz Cerda de la O
Miembro Propietaria

Dra. Gloria Angélica Adame Ocampo
Miembro Suplente

Estas firmas corresponden a la hoja de formalización del PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN de fecha 21 de marzo del año 2018, anexa al mismo.