

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE
DENUNCIAS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL,
DISCRIMINACIÓN Y DERECHOS HUMANOS.**

Junio, 2020

CODIGO: INP/CEPCI/PtPRyAD/HASDDH-01		AREA: DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	
REVISIÓN: 01			
DIRECCION O SUBDIRECCION: DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN		FECHA DE ELABORACIÓN: 14 DE MARZO DE 2016	
CANTIDAD DE FOJAS ÚTILES:	34	FECHA ACTUALIZACION: 24 de junio de 2020	
ELABORA:		REVISA:	AUTORIZA:
Lic. Yarira María Elena Marroquín Madrigal		El pleno del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés	Lic. Coral Georgina Sandoval Díaz

INDICE

Introducción
Objetivo del documento
Marco Jurídico
Ámbito de aplicación
Vigencia
Referencias o Definiciones
Disposiciones Generales
Interpretación y casos no previstos
Recepción de Denuncias
Artículo 1
Artículo 2
Artículo 3
Artículo 4
Presentación de la denuncia ante la Persona Consejera
Artículo 5
Artículo 6
Artículo 7
Presentación de la denuncia ante el CEPCI
Artículo 8
Artículo 9
Artículo 10
Artículo 11
Artículo 12
Artículo 13
Artículo 14
Artículo 15
Artículo 16
Artículo 14
Artículo 18

Artículo 19
Presentación de la denuncia ante el OIC
Artículo 20
Artículo 21
Artículo 22
Artículo 23
Artículo 24
Artículo 25
Artículo 26
Artículo 27
Artículo 28
Artículo 29
Artículo 30
Artículo 31
Artículo 32
Artículo 33
Artículo 34
Artículo 35
Artículo 36
Artículo 37
Artículo 38
Artículo 39
Artículo 40
Artículo 41
Artículo 42
Artículo 43

Del Trámite de la denuncia en Materia de Discriminación
Artículo 44
Artículo 45
Artículo 46
Artículo 47
Artículo 48
Artículo 49
Artículo 50
Artículo 51
Artículo 52
De trámite de denuncia de Usuarios
Artículo 53
Artículo 54
Artículo 55
Artículo 56
Artículo 57
De la Resolución
Artículo 58
Artículo 59
Artículo 60
Artículo 61
Artículo 62
Artículo 63
Artículo 64
Artículo 65
De La Conciliación
Artículo 66

De La Persona Consejera
Artículo 68
Artículo 69
Artículo 70
Artículo 71
Artículo 72
Artículo 73
De La Persona Asesora
Artículo 74
Artículo 75
Artículo 76
Artículo 77
Artículo 78
Artículo 79
Artículo 80
Artículo 81
Artículo 82
Artículo 83
Acciones Específicas de Prevención
Artículo 84
Artículo 85
Acciones de Capacitación, Formación y Certificación
Artículo 86
Consideraciones Finales
Artículo 87
Artículo 88
Artículo 89
Artículo 89

Artículo 90
Artículo 91
Artículo 92
Artículo 93
Artículo 94
Artículo 95
TRANSITORIOS

INTRODUCCIÓN

Como parte de las obligaciones que tiene el Estado Mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a dichos derechos humanos en 2016 y 2017, la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés hoy Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Función Pública publicó dos protocolos para llevar a cabo la prevención y atención de conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual y de prevención en materia de discriminación.

Estos documentos se convirtieron en una de las tantas herramientas que las instituciones públicas tienen para atender las violaciones que en estas materias se presenten al interior de ellas.

En materia de acoso sexual y hostigamiento sexual las Secretarías de Gobernación y de la Función Pública en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres emitieron el ***Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*** publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020. Con este documento el Estado Mexicano atiende la obligatoriedad establecida en el artículo 1º constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, además de lo consignado en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"; de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ("CEDAW"); de las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de las diversas disposiciones que en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral.

Ahora bien, en materia de discriminación la Secretaría de Gobernación, la Secretaría 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*** publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017.

De la misma forma que el protocolo anterior, este documento es una herramienta que busca prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas e instrumentos organizativos, en el marco de la protección a los derechos humanos y con el cual el estado mexicano atiende la obligatoriedad establecida en el artículo 1º. constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, además de lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7º; la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica",

establece en su artículo 1 que los Estados Parte, se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Ambos protocolos tienen como finalidad establecer los lineamientos mínimos para que las diferentes instituciones atiendan las posibles violaciones a derechos humanos provenientes de hostigamiento sexual o acoso sexual, o bien, por presuntos actos de discriminación en contra de cualquier persona y realizados por cualquier servidor público.

A su vez, este Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz mediante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés ha tenido a bien emitir el presente *Protocolo para la Prevención, 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 Discriminación* que sirve de guía para dar seguimiento y atención a las quejas que reciba en estos temas.

Las quejas recibidas en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual, o bien, por presuntos actos de discriminación son atendidas por personal capacitado (Personas Consejeras y Personas Asesoras en Materia de No Discriminación, respectivamente), en conjunto con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el Órgano Interno de Control y la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal para que en el ámbito de su competencia se emitan las consideraciones, recomendaciones o sanciones correspondientes.

OBJETIVO DEL DOCUMENTO

Establecer las bases de actuación para la implementación de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, para ello el presente documento tiene como objetivos:

- a) Determinar las medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- c) Señalar las vías e instancias competentes al interior del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- d) Establecer al interior del Instituto, un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en el INPRFM.

MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley Federal de las Entidades Paraestatales
- 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.
- 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.
- ACUERDO por el que se modifica el diverso 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 día 22 de agosto de 2017.
- PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero del año 2020.
- ESTATUTO Orgánico del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es aplicable para las personas que ocupen dentro de este Comité en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, los cargos de Presidente, Secretaria Ejecutiva, Miembros Temporales propietarios y suplentes; Personas Consejeras en casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Asesores en materia de Discriminación, del Órgano Interno de Control y de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal (Recursos Humanos).

De la misma forma servirán de consulta para todos los servidores públicos, el personal en su calidad de prestadores de servicios profesionales, docentes, estudiantes, investigadores invitados, personal de servicios subrogados, usuarios y en general todas aquellas personas que aún sin ser personal del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, desempeñen labores eventuales dentro de las instalaciones del Instituto.

VIGENCIA

El presente **protocolo para la prevención, recepción y atención de quejas y denuncias en materia de hostigamiento o acoso sexual, discriminación y derechos humanos** del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz serán revisadas anualmente sin embargo el presente documento estará vigente hasta la publicación del nuevo documento en la página oficial del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

REFERENCIAS O DEFINICIONES

El lenguaje empleado en el presente documento no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos.

Para efectos del presente instrumento cada vez que a lo largo de este protocolo se mencionen las palabras que a continuación se enlistan deberá atenderse a la referencia que enuncia:

1.1 Acoso sexual: Hace referencia a 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;

1.2 Acuerdo: Hace referencia al Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;

1.3 Autoridad investigadora: Hace referencia al área de Quejas del Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, encargada de la investigación de Faltas administrativas;

1.4 Autoridad substanciadora: Hace referencia al área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz que en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la

admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;

1.5 Autoridad resolutora: **Hace referencia**, en el caso de **faltas administrativas no graves** será el área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y para el caso de **faltas administrativas graves**, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

1.6 Capacitación: **Hace referencia** al proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;

1.7 Certificación: **Hace referencia** al proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

1.8 Código de Ética y Conducta: **Hace referencia** al documento que contiene los principios éticos y legales, valores, compromisos y reglas de integridad vigentes en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y que deben observar, primero todos los servidores públicos que conforman la administración pública, así como el personal que se encuentre adscrito a este Instituto en su calidad de prestadores de servicios profesionales, docentes, estudiantes, investigadores invitados, personal de servicios subrogados y en general todas aquellas personas que aún sin ser personal del Instituto desempeñe labores eventuales dentro de las instalaciones del Instituto.

1.9 Comunicación asertiva: **Hace referencia** a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;

1.10 Comité o CEPCI: **Hace referencia** al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;

1.11 CONAVIM: **Hace referencia** a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;

1.12 Conflicto de interés: **Hace referencia** a la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

1.13 Consejo: **Hace referencia** al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

1.14 Debida diligencia: **Hace referencia** a la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;

1.15 Debido proceso: Hace referencia a respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

1.16 Denuncia o queja: Hace referencia a 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, acoso sexual, actos de discriminación o violación a derechos humanos en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

1.17 Discriminación: Hace referencia a 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;

1.18 Estereotipos de género: Hace referencia a aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

1.19 Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;

1.20 Formato de primer contacto: Hace referencia al formato que requisitan las personas consejeras en la entrevista con la presunta víctima respecto de hechos de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación o violación a derechos humanos;

1.21 Hostigamiento sexual: Hace referencia al 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;

1.22 Instituto: Hace referencia al Instituto Nacional de las Mujeres;

1.23 INPRFM: Hace referencia al Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;

1.24 Lineamientos: Hace referencia a los lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;

1.25 Órgano interno de control (OIC): Hace referencia a la unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;

1.26 Persona Asesora: Hace referencia a la persona capacitada por el Consejo para orientar y acompañar a la presunta víctima por actos discriminatorios, conforme a lo señalado en el presente documentos y al 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.

1.27 Persona consejera: Hace referencia a la Persona capacitada por INMUJERES para orientar y acompañar a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o acoso sexual de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.

1.28 Perspectiva de género: Hace referencia al concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

1.29 Presidenta o presidente del Comité: Hace referencia a la persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;

1.30 Primer contacto: Hace referencia al momento dentro del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

1.31 Protocolo PASHyAS: Hace referencia al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 03 de enero de 2020.

1.32 Protocolo de No Discriminación: Hace referencia al 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.

1.33 Registro: Hace referencia al Registro a cargo de la Secretaría de la Función Pública de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;

1.34 Reglas de Integridad: Hace referencia a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública contenidas en el Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz;

1.35 Revictimización: Hace referencia a la profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

1.36 Secretaría: Hace referencia a la Secretaría de la Función Pública;

1.37 Secretaria o secretario Ejecutivo: Hace referencia a la persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés del INPRFM.

1.39 Sensibilización: Hace referencia a la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;

1.40 Persona servidora pública: Hace referencia a toda persona que con fundamento en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz en su calidad de organismo autónomo.

1.41 Presunta víctima: Hace referencia a la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual, acto de discriminación o violación a sus derechos humanos;

1.42 Titular de la Unidad de Administración y Finanzas: Hace referencia a la persona que se desempeña como Directora de Administración o propiamente Titular de la Unidad de Administración y Finanzas en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

1.43 Unidad. Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

1.44 Unidades Administrativas. Hace referencia a la Dirección General, Direcciones de Área, Subdirecciones, Jefaturas de Departamento, Unidades o Áreas que conforman el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

1.45 Violencia contra las Mujeres: Hace referencia a cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

DISPOSICIONES GENERALES

1. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz 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.

2. El INPRFM llevará a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, discriminación, maltratos, tratos indignos o inhumanos o bien en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público.

3. La información que se obtenga, genere o resguarde por el INPRFM 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.

4. Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y 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. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

5. La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

6. En la interpretación y aplicación del protocolo en lo que respecta a Hostigamiento sexual y Acoso sexual, se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;

- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo y en todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

Interpretación y casos no previstos

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Unidad, la cual puede solicitar la opinión del Consejo.

En los casos de *Discriminación*, quienes intervengan en la atención de alguna queja, deben conducirse observando en todo momento la perspectiva de atención a víctimas y protegiendo la dignidad de la Presunta víctima.

La interpretación para efectos administrativos, así como la atención y solución de los casos no previstos en el Protocolo, corresponde a la Unidad, la cual puede solicitar la opinión del Consejo.

Dicha atención debe considerar como base los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, tales como la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad y los instrumentos legales vigentes en México, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de discriminación en el servicio público.

En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del Instituto y al interior del mismo se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas

Recepción de denuncias

Artículo 1. El Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz deberá velar en el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso

sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno o realice actos de discriminación, maltratos, tratos indignos o inhumanos.

Artículo 2. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere la Regla de Integridad de Comportamiento Digno o realice actos de discriminación, maltratos, tratos indignos o inhumanos.

Del trámite de denuncia en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Artículo 3. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Persona consejera;
- b) CEPCI
- c) Órgano Interno de Control

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

Artículo 4. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Presentación de la denuncia ante la Persona Consejera

Artículo 5. Cuando la probable víctima desee presentar su denuncia ante la persona consejera, esta última la auxiliará en la narrativa de los hechos, para lo cual elaborará una nota por escrito que será firmada.

Esta nota contendrá entre otros datos los siguientes:

- a) Datos de la presunta víctima o de la persona que narra los hechos
- b) Datos de la persona presunta agresora (en caso de contar con ellos)
- c) La relación laboral con la persona que señalada como presunta agresora
- d) Narración de todo lo relacionado con los hechos ocurridos sobre el hostigamiento sexual y/o acoso sexual considerando aspectos como tipo de conductas, miradas lascivas, tocamientos, comentarios, propuestas sexuales, etcétera, momento en el que ocurre, horarios, dentro o fuera del trabajo, lugares, ambiente; trate de describir circunstancias de tiempo (¿cuándo?), lugar (¿dónde?) y modo (¿cómo?)

- e) Mención de los elementos que pudieran fortalecer los hechos narrados (Fotografías, testigos, historial de llamadas, notas en papel de invitaciones, correos electrónicos, mensajes, actividad en redes sociales u otros)
- f) La ocurrencia o recurrencia de la conducta
- g) La existencia de testigos
- h) La posible relación de los testigos con la persona presunta agresora
- i) La manifestación de la existencia de un trato diferenciado a la posible víctima por parte de la persona presunta agresora, antes y después de los hechos narrados
- j) La manifestación de algún tipo de padecimiento físico, como dolor de cabeza, dificultades gástricas u otras enfermedades reiterativas o problemas de orden emocional, como miedo, angustia, inseguridad, dificultades para dormir o concentrarse, desánimo, tristeza, entre otras
- k) La consideración de la presunta víctima de que su integridad física o emocional se encuentra en riesgo
- l) La manifestación de la presunta víctima de sentirse amenazada, advertida, coaccionada, intimidada o posibles represalias por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación
- m) Datos adicionales para fortalecer los hechos narrados
- n) La declaración de si la presunta víctima ha presentado denuncia formal ante alguna instancia como el Comité de ética, el Órgano Interno de Control o Ministerio Público)
- o) La consideración de la persona consejera acerca de si la presunta víctima requiere de atención de un especialista (médico, psicólogo u otro)
- p) La persona consejera incluirá las conductas que considera vulneró la conducta del probable agresor.
- q) La conformidad de la presunta víctima de la información recabada
- r) La conformidad de la presunta víctima de que la información recabada se presente ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
- s) La conformidad de la presunta víctima acerca de la implementación de las medidas de protección
- t) Nombre completo y firma de la persona presunta víctima o de la persona que narró los hechos (en caso de que la presunta víctima sea un tercero)
- u) Nombre completo y firma de la persona que brindó la atención de primer contacto

Artículo 6. En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

Artículo 7. El INPRFM podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de la clínica de género perteneciente a la Subdirección de Consulta Externa de la Dirección de Servicios Clínicos o bien buscará el apoyo de otras instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Presentación de la denuncia ante el CEPCI

Artículo 8. La probable víctima podrá presentar ante el Comité, su denuncia sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

Artículo 9. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual.

Para los casos de incumplimiento de las conductas enunciadas en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de integridad denominada Comportamiento digno contenida en el Código, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

Las conductas de los incisos antes mencionados son:

- b)** Evitar tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c)** Abstenerse de hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.

- d) Evitar llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Abstenerse de espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Evitar condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Abstenerse de obligar la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Evitar condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- q) Realizar oportunamente la notificación a las autoridades que correspondan y con apego a los procedimientos que se tienen establecidos en el Instituto cuando tenga conocimiento de algún acto de maltrato, discriminación u hostigamiento sexual que sufra un paciente mientras permanece hospitalizado.

Las denuncias recibidas con motivo de la vulneración de las conductas contemplados en los incisos distintos a la lista arriba mencionada serán atendidos directamente por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, las cuales se investigaran conforme al protocolo para la recepción y atención de denuncias por vulneración a los valores del Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

Artículo 10. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

Artículo 11. El Comité mediante la persona que ocupe la presidencia o la secretaría ejecutiva valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 12. El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

Artículo 13. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 14. En lo casos en los que la Presunta Víctima presente su queja ante la Persona Consejera o ante el Comité, la persona que ocupe la Presidencia o la Secretaría Ejecutiva, indistintamente, enviarán la queja al titular del área de quejas del OIC y al titular de la Subdirección de

Administración y Desarrollo de Personal, para que determinen lo correspondiente en el ámbito de su competencia.

Artículo 15. El Comité mediante la persona que ocupe la Presidencia o la Secretaría Ejecutiva derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia y hasta que se emita la resolución final.

Artículo 16. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.

Artículo 17. El Director General, las Direcciones de Área, las Subdirecciones de Área, las Jefatura de Áreas o de Unidad, así como las personas involucradas, adoptarán las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.

Y en su oportunidad realizará los ajustes para evitar la recurrencia de estas acciones.

Artículo 18. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
- e) Otras más que sean eficaces para procurar su integridad,
- f) Cursos o pláticas de sensibilización,

Estas medidas de protección se implementarán únicamente con la anuencia de la presunta víctima y con una vigencia determinada.

Artículo 19. La persona presidenta del Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona asesora, el seguimiento realizado a su queja, las medidas de protección tomadas y en su caso las resoluciones que se emitan.

Toda la comunicación que se tenga entre el Comité y la presunta víctima se realizará a través de las Personas Consejeras, quienes, serán el canal de comunicación.

Presentación de la denuncia ante el OIC

Artículo 20. Cuando la presunta víctima elija presentar su queja directamente por la vía administrativa ante el Órgano Interno de Control o por la vía penal ante el Ministerio Público, la persona consejera dará el acompañamiento correspondiente.

La queja que se presente ante el Órgano Interno de Control, así como ante el Ministerio Público seguirán los tiempos, procedimientos y etapas procesales que en el ámbito de su competencia cada uno tiene establecidos por normatividad o por ley.

En este caso el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés no registrará ni intervendrá en la queja.

Artículo 21. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezca la autoridad investigadora. Su presentación podrá realizarse:

- a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
- b) Por parte del Comité.

Artículo 22. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 23. La investigación iniciará ante el área de quejas del OIC a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área o del OIC podrá solicitar la presentación de la presunta víctima a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 24 Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, 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.

Artículo 25. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

Artículo 26. La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Artículo 27 La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.

Artículo 28. De considerar, la autoridad investigadora que las medidas de protección impuestas por el Comité que dichas medidas no fueron suficientes o de considerar que existen otras idóneas podrá emitir las; estas medidas se determinarán a partir del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento en que la autoridad reciba la denuncia y hasta en tanto se emita la resolución de la misma.

Artículo 29. Una vez iniciada la investigación y recabados los medios de prueba, la autoridad investigadora deberá valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Artículo 30. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas.

En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

Artículo 31. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

Artículo 32. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

Artículo 33. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Artículo 34. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Artículo 35. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

Artículo 36. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

Artículo 37. Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Artículo 38. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

Artículo 39. Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Artículo 40. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Artículo 41. El OIC fincará las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

Artículo 42. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

Artículo 43. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Del Trámite de la denuncia en Materia de Discriminación.

Artículo 44. Cualquier persona puede hacer del conocimiento de las personas asesoras o del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés presuntos casos de maltratos, tratos indignos o inhumanos o actos de discriminación ante las personas asesoras en materia de no discriminación o ante el Comité, el OIC o bien ante el Ministerio Público con la finalidad de presentar la queja o denuncia correspondiente.

Artículo 45 Cuando la denuncia se realice ante cualquiera de las personas asesoras, elaborarán una narrativa de los hechos en la que consten las circunstancias de tiempo, modo y lugar mediante el documento denominado Nota de Atención que acompañará el formato de queja establecido por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Esta nota contendrá entre otros datos los siguientes:

- a). Fecha y folio del caso para llevar un control;
- b). Los datos generales de la presunta víctima y del servidor público involucrado si los conoce, sexo, edad, domicilio, teléfono, correo electrónico o forma de contacto;
- c). Datos de las personas que se mencionen como testigos que puedan constar los hechos, siempre cuidando la estabilidad emocional de la presunta víctima y procurando no revictimizarla;
- d). Resumen de la situación narrada por la presunta víctima con las correspondientes circunstancias de tiempo, modo, lugar y personas que presenciaron los hechos;
- e). Las conductas incluidas en la Regla de Integridad contenida en el Código de Ética y Conducta del INPRFM referente a No Discriminación identificadas en el caso y en los valores de respeto y respeto a los derechos humanos;
- f). La descripción de las afectaciones narradas e identificadas para evidenciar los probables daños que sufre la presunta víctima a causa de la situación que ha experimentado y podrían ayudar en su proceso de acceso a la justicia;
- g). La voluntad expresa de la presunta víctima acerca de su elección de la instancia para presentar la queja además de su solicitud de medidas de protección dejando asentada su anuencia respecto al tratamiento de su caso;
- h). Los datos de los lugares o servicios especializados que se le mencionaron a fin de facilitar el proceso de atención y seguimiento;
- i). Las recomendaciones de atención, medidas de protección y seguimiento por parte de la persona asesora y en favor de la presunta víctima las que se pondrán a consideración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- j). Nombre y firma de la presunta víctima y de la persona asesora;

Artículo 46. Cuando la presunta víctima elija continuar su queja ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, la persona asesora informará al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés que ha recibido una queja en materia de discriminación para que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés registre el caso.

Artículo 47. El Comité podrá recomendar la conciliación siempre y cuando ésta no represente una situación de revictimización para la presunta víctima.

La conciliación debe procurar 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.

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.

Artículo 48. Una vez lo anterior la persona asesora iniciará con las entrevistas al servidor público involucrado y a los testigos que ambas partes mencionen, además de analizar los medios de convicción que en su caso aporten.

Una vez que se hayan agotado las entrevistas y el análisis de las pruebas, la persona asesora elaborará un proyecto de resolución que será sometido al pleno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la siguiente sesión para consensuar la resolución.

Esta resolución puede ser una recomendación y/o el envío correspondiente al Órgano Interno de Control, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa dependiendo de la gravedad del asunto.

Artículo 49. La persona que ocupe la Presidencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés o la Secretaría Ejecutiva, adoptará y ejecutará las medidas preventivas que eviten que la presunta víctima sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación, sin que en modo alguno se tengan por ciertos los hechos denunciados.

Las medidas de protección a favor de la víctima, puede establecer de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

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

Artículo 50. El Director General, las Direcciones de Área, las Subdirecciones de Área, las Jefaturas, las unidades, las áreas y las personas involucradas, adoptarán las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité y en su oportunidad realizará los ajustes para evitar la recurrencia de estas acciones, tomando en cuenta, además, el respeto a la privacidad de la presunta víctima, teniendo cuidado de no generar con esta implementación nuevos actos de discriminación o revictimización.

Estas medidas de protección o medidas preventivas solo pueden adoptarse y ejecutarse, cuando:

- a) De los hechos denunciados se adviertan conductas en las que se agrede, amedrente, intimide o amenace a una persona, o
- b) Se presume la vulneración de 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, y cuyos efectos sean de imposible o difícil reparación.

Artículo 51. La persona presidenta del Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona asesora, el seguimiento realizado a su queja y en su caso las resoluciones que se emitan.

Artículo 52. Cuando la presunta víctima elija presentar su queja directamente por la vía administrativa ante el Órgano Interno de Control o por la vía penal ante el Ministerio Público, la persona asesora dará el acompañamiento correspondiente.

La queja que se presente ante el Órgano Interno de Control, así como el ante el Ministerio Público seguirán los tiempos, procedimientos y etapas procesales que en el ámbito de su competencia cada uno tiene establecidos por normatividad o por ley.

En este caso el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés no registrará ni intervendrá en la queja.

De trámite de denuncia de Usuarios.

Artículo 53 Cualquier persona puede hacer del conocimiento de las personas consejeras, de las asesoras o del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, presuntos casos de acoso sexual u hostigamiento sexual, maltratos, tratos indignos o inhumanos o bien, actos de discriminación que sufran los usuarios del servicio que presta el Instituto, siempre y cuando no se trate de hechos en flagrancia.

La denuncia se puede realizar por la presunta víctima, por la persona que ocupe la titularidad de la Subdirección de Hospitalización de la Dirección de Servicios Clínicos o bien por cualquier persona que sea testigo de posibles conductas contrarias al Código de Ética y Conducta, específicamente a las contenidas en las reglas de integridad denominadas Trato Profesional al Usuario, Comportamiento Digno y Discriminación.

La queja puede ser presentada ante el Comité, el OIC o el Ministerio Público siempre dejando a salvo el derecho de la presunta víctima a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

Artículo 54. Cuando la persona consejera, la persona asesora o el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés reciba la notificación de una queja por presuntos casos de acoso sexual u hostigamiento sexual, maltratos, tratos indignos o inhumanos o bien, actos de discriminación

realizados por algún servidor público en contra de los usuarios del servicio que presta el INPRFM iniciarán el presente protocolo.

Las personas consejeras o personas asesoras solicitarán la autorización de la o el Subdirector de Hospitalización, para que puedan entrevistarse con la presunta víctima.

De la misma forma solicitará el apoyo y presencia de un o una médica psiquiatra ajeno al servicio de hospitalización que esté presente en la entrevista y quien además realizará una valoración del estado médico que guarda el paciente.

Lo anterior en razón de que las personas consejeras o asesoras pueden no siempre ser profesionales de la salud especialistas en psiquiatría por lo que requieren de un experto que las apoye en la valoración y narrativa clínica del estado de salud de la presunta víctima, sin que ello implique la cancelación de la entrevista.

La implementación de esta medida garantiza el derecho de la presunta víctima a que su narrativa sea apegada a derecho y sin opción a que sea desestimada por cualquier autoridad, garantizando, por parte de este Instituto, el derecho de la presunta víctima a denunciar y ejercer a la libre denuncia.

Artículo 55. Cuando la denuncia se realice ante cualquiera de las personas consejeras o asesoras elaborarán una narrativa de los hechos en la que consten las circunstancias de tiempo, modo y lugar mediante el documento denominado Nota de Atención.

Las notas de atención tendrán los datos consignados en los artículos 5 y 45 de este documento.

Adicionalmente en la nota aparecerá de manera específica la explicación otorgada al usuario por parte de la persona consejera o persona asesora acerca de su derecho para denunciar ante el Comité, el OIC o el Ministerio Público, las posibles conductas realizadas por un servidor público por presuntos casos de acoso sexual u hostigamiento sexual, maltratos, tratos indignos o inhumanos o bien, actos de discriminación, así como también la elección de la presunta víctima de la vía administrativa o judicial que quiera que siga su queja.

El orden en el que las autoridades pueden conocer del procedimiento será el siguiente:

- a) Persona consejera o asesora;
- b) Comités, u
- c) Órgano Interno de Control.
- d) Ministerio Público

Artículo 56. En caso de que la presunta víctima elija continuar su queja mediante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés o el OIC en el INPRFM, se seguirá el procedimiento establecido en los apartados referentes al trámite de la queja en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual y Discriminación contenidas en este documento y de acuerdo con las características propias del caso.

Artículo 57. Para el caso de que la presunta víctima elija continuar su denuncia ante una instancia judicial, específicamente ante el Ministerio Público, la persona consejera o asesora dará el acompañamiento respectivo a la presunta víctima.

La presunta víctima presentará y ratificará su denuncia personalmente ante la autoridad penal.

De la Resolución

Artículo 58. Para el caso de las resoluciones de las denuncias por Hostigamiento sexual o acoso sexual, el presidente del Comité informará al pleno del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la queja y su resolución.

Artículo 59. Para el caso de actos de discriminación, maltratos, tratos indignos o inhumanos o violaciones a los valores de respeto a los derechos humanos, 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.

Artículo 60. 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.

Artículo 61. Una vez expuesta la denuncia ante el pleno del Comité de Ética y de 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.

Artículo 62. Las resoluciones se aprobarán por mayoría de votos de los miembros presentes.

Artículo 63. En caso de las quejas de recibidas por presuntos actos de discriminación en los que a partir de la investigación se estime una probable responsabilidad administrativa, se enviará el asunto al Órgano Interno de Control del Instituto.

Artículo 64. En el caso de las resoluciones dictadas en los casos de discriminación, 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.

Artículo 65. 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.

De La Conciliación

Artículo 66. 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 realizarse dicha conciliación.

Artículo 67. 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.

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.

De La Persona Consejera

Artículo 68. La persona que ocupe la Dirección de Administración o Unidad de Administración y Finanzas emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos INPRFM debiendo asegurarse de que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.

Artículo 69. La Dirección de Administración o Unidad de Administración y Finanzas proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 70. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación que describa las capacidades profesionales o competencias, la cual será coordinada por el Instituto.

El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por el INPRFM.

Las personas consejeras deberán actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

Artículo 71. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- 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, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender 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 OIC, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del titular de la Dirección de Administración o Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al OIC y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio OIC;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;

- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la persona que ocupe la Presidencia o la Secretaría Ejecutiva del comité y/o al OIC, a través del área de quejas, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) 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;
- j) Capturar las denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Artículo 72. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración con el INPRFM con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 73. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

De La Persona Asesora.

Artículo 74. Realizar el primer contacto con la presunta víctima.

Artículo 75 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.

Artículo 76. Procurar seguridad y privacidad a la presunta víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione.

Artículo 77. Establecer una relación empática con la presunta víctima.

Artículo 78. 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.

Artículo 79. Mencionar a la presunta víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso.

Artículo 80. 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.

Artículo 81. Presentar, por sí o en compañía de la presunta víctima, la denuncia ante el Comité.

Artículo 82. 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.

Artículo 83. 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.

Acciones Específicas de Prevención

Artículo 84. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, el INPRFM deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:

a) Emitir por parte del Director General un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- I.** Nombre del INPRFM;
- II.** Fundamento normativo;
- III.** Considerandos;
- IV.** Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:

IV.I. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;

IV.II. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

IV.III Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;

IV.IV Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016.

El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;

IV.V. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;

IV.VI. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 6 del apartado de Disposiciones Generales;

IV.VII Compromisos particulares del INPRFM para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

IV. VIII. Firma de la persona titular del INPRFM, y

IV. IX. Lugar y fecha de emisión.

b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;

d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;

f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y

g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Artículo 85. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés planeará, ejecutará y evaluará las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, discriminación, maltratos, tratos indignos o inhumanos y elaborará un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

Artículo 86. El INPRFM deberá incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y OIC en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, discriminación y maltratos, tratos indignos o inhumanos u otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo.

Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implemente el INPRFM deberán impartirse conforme a los contenidos que establezcan el Instituto y el Consejo.

El Instituto y el Consejo pondrán a disposición de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal entre ellos el INPRFM, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, discriminación y maltratos, tratos indignos o inhumanos y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca el INPRFM.

El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto.

El costo por el servicio de evaluación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual y discriminación deberá ser cubierto por el INPRFM.

Consideraciones Finales

Artículo 87. La aplicación de los protocolos PASHyAS y de No Discriminación deberán 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.

Artículo 88. 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.

Artículo 89. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual serán conducidas por la autoridad que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

Artículo 90. El OIC llevará 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.

Artículo 91. 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.

Artículo 92. La atención de los casos de discriminación 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.

Artículo 93. 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.

Artículo 94. Los servidores públicos adscritos a las Unidades administrativas del Instituto deberán apoyar a las personas asesoras y a las personas consejeras proporcionándoles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones.

Artículo 95 Cuando se solicite el apoyo psicológico dentro del Instituto para otorgarlo a la presunta víctima y en el caso de estar dentro de las clínicas, grupos, servicios y/o políticas de atención de la Dirección de Servicios Clínicos, el titular de la Dirección de Administración solicitará a la persona que ocupe la Dirección de Servicios Clínicos la canalización de la presunta víctima a la clínica que corresponda, dando preferencia y cita urgente a la probable víctima otorgando la mayor confidencialidad al asunto.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente **protocolo para la prevención, recepción y atención de quejas y denuncias en materia de hostigamiento o acoso sexual, discriminación y derechos humanos** en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Interna Institucional, previa aprobación del COMERI.

SEGUNDO: El presente protocolo fue revisado por el pleno del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en su tercera sesión celebrada de manera virtual del 24 de junio del año 2020.

HOJA DE FORMALIZACIÓN

Fecha de Elaboración	Fecha de Formalización	Fecha de Actualización
14 de marzo de 2016	16 de marzo de 2016	24 de junio de 2020

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y DERECHOS HUMANOS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Artículos 2 y 6 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

Artículo 58 fracción X de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales

*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.

*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.

*ACUERDO por el que se modifica el diverso 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 día 22 de agosto de 2017.

*PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero del año 2020.

Presidenta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Lic. Coral Georgina Sandoval Díaz Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	
Dra. Shoshana Berenzon Gorn Miembro Propietaria	Dra. Claudia Becerra Palars Miembro Suplente
Dr. Ricardo Arturo Saracco Álvarez Miembro Propietario	Dr. Raúl Iván Escamilla Orozco Miembro Suplente
Lic. María Teresa Cordero Ortiz Miembro Propietaria	Dra. Sol Durand Arias Miembro Suplente
Dra. Patricia Zavaleta Ramírez Miembro Propietaria	Lic. María Navora Camarillo Ruíz Miembro Suplente
Dr. José Nicolás Iván Martínez López Miembro Propietaria	Dra. Ruth Alcalá Lozano Miembro Suplente
<p>Estas firmas corresponden a la hoja de formalización del protocolo para la prevención, recepción y atención de denuncias en materia de hostigamiento o acoso sexual, discriminación y derechos humanos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de fecha 24 de junio de 2020.</p>	

Dr. Miguel Asai Camacho Miembro Propietario	Dra. María Yoldi Negrete Miembro Suplente
Dr. Ismael Aguilar Salas Miembro Propietario	Dra. Jesús Alfredo Whaley Sanchez Miembro Suplente
Dra. Beatriz Cerda De la O. Miembro Propietaria	Iván Arango De Montis Miembro Suplente
Dra. María Isabel Barrera Villalpando Miembro Propietaria	Lic. Claudia Pérez Islas Miembro Suplente
Dra. Miriam Arroyo Belmonte Miembro Propietaria	Dra. Yvonne Geraldin Flores Medina Miembro Suplente
Estas firmas corresponden a la hoja de formalización del protocolo para la prevención, recepción y atención de denuncias en materia de hostigamiento o acoso sexual, discriminación y derechos humanos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de fecha 24 de junio de 2020.	