

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN.



Junio, 2019



Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.

1. 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 la Secretaría 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 31 de agosto de 2016. 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin, including names like 'Alvarez', 'Luis', 'ada', 'm', and 'XB']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'm', 'XB', and 'ada']

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



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.

El procedimiento detallado para la recepción, trámite y resolución de las quejas que reciba el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual, o bien, por presuntos actos de discriminación será normado por el presente documento al tenor de lo siguiente:

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 no existe una relación de subordinación, pero 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:** ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 05 de febrero de 2019 y 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 únicamente para aquello que queda subsistente .
- 2.3 **Código de Ética y Conducta:** El documento que contiene el conjunto de deberes y principios éticos que deben observar, primero todos los servidores públicos que conforman la administración pública, así como el personal que se encuentre en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz en su calidad de prestadores de servicios profesionales, docentes, estudiantes, investigadores invitados, personal de servicios subrogados y en general todas aquellas personas que

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'Collado', 'Sánchez', 'C. G.', 'A. A.', 'Vare', 'M. P.', 'B.', and 'S. G. para'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Luis', 'M', and 'B.'.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



aún sin ser personal del Instituto desempeñe labores eventuales dentro de las instalaciones del Instituto.

- 2.4 **CONAVIM:** 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 en el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.
- 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:** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- 2.8. **Denuncia o queja:** Manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican una conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual, actos de discriminación o bien por hechos que resulten presuntamente contrarios al Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y a sus 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 o INMUJERES:** El Instituto Nacional de las Mujeres.
- 2.11 **INPRFM:** Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.
- 2.12 **OIC:** Titulares del Órgano Interno de Control, de las áreas de quejas y en su caso, de responsabilidades.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



- 2.13 Persona Asesora:** 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.
- 2.14 Persona Consejera:** 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 publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de agosto de 2016 y el presente documento.
- 2.15 Perspectiva de género:** 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:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto acto de 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:** Momento de acercamiento 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 atiende su caso otorgada por la persona consejera o persona asesora.
- 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 queja o denuncia que

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



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.

- 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 por el Comité.
- 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:** Secretaría de la Función Pública;
- 2.25 Secretaria o secretario Ejecutivo:** Persona designada por la presidenta o presidente del Comité de Ética y de 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 queja que se haga en términos de este documento por presuntos incumplimientos al Código de Ética y Conducta.
- 2.27. Unidad.** Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



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;
- b) Igualdad de género;
- c) Confidencialidad;
- d) Presunción de inocencia;
- e) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- f) Prohibición de represalias;
- g) Integridad personal;
- h) Debida diligencia y
- i) Pro persona.

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.

La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Unidad, quien a su vez también podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.

La Unidad, la Contraloría Interna de la Secretaría, el OIC, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



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.

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 sexos.

3. Recepción de quejas.

Cualquier persona puede hacer del conocimiento los presuntos casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual o de Actos de Discriminación ante las personas consejeras o personas asesoras en materia de no discriminación, ante el Comité, el OIC o ante el Ministerio Público con la finalidad de presentar la queja o denuncia correspondiente.

En los términos siguientes:

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

Cuando exista la presunción de una posible queja en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual y se pretenda iniciar una queja, la narrativa puede hacerse del conocimiento de cualquiera de las personas consejeras quienes serán el primer contacto, o bien ante el

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including names like 'Acta', 'de', 'car', 'ya', 'IP', 'de']

[Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right, including 'Laba', 'm', 'B', 'de']

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, ante el OIC o ante el Ministerio Público.

3.1.1 Cuando la denuncia se realice ante cualquiera de las Personas Consejeras, estas elaborarán una narrativa de los hechos en la que consten las circunstancias de tiempo, modo y lugar mediante el documento denominado Nota de Atención.

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 de la presunta persona agresora, en el caso de las denuncias anónimas se puede omitir el nombre completo de la presunta víctima o persona denunciante, sexo, edad, domicilio, teléfono y correo electrónico. En el caso de las denuncias anónimas se puede omitir el nombre completo de la presunta víctima o persona denunciante.
- c). Datos complementarios de la presunta víctima, de la presunta persona agresora y de las personas que se mencionen como testigos.
- d). 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;
- e). Resumen de la situación narrada por la presunta víctima con las correspondientes circunstancias de tiempo, modo, lugar y personas que presenciaron los hechos.
- f). Las conductas incluidas en las Reglas de Integridad contenida en el Código de Ética y Conducta del INPRFM referente al Comportamiento digno identificadas en el caso.
- g). 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.
- h). 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.
- i). Los datos de los lugares o servicios especializados que se le mencionaron a fin de facilitar el proceso de atención y seguimiento.
- j). Las condiciones de vulnerabilidad identificadas por parte de la persona consejera para que quede asentado como antecedente que puede servir en el tratamiento del caso y para facilitar el seguimiento.
- k). Nombre y firma de la presunta víctima y de la persona consejera.

3.1.2. La persona consejera tendrá un plazo no mayor de tres días hábiles para remitir a la instancia elegida por la presunta víctima la nota de atención.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



3.1.3. Cuando la presunta víctima elija continuar su queja ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, la persona consejera remitirá la nota de atención a la persona que ocupe la presidencia de ese Comité.

3.1.4 Recibida la denuncia el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés asignará un número de expediente y verificará que contenga los elementos mínimos necesarios, como son:

- Datos de identificación de la presunta víctima.
- El relato de los hechos.
- Los medios probatorios de la conducta.
- Testigos.

Una vez verificado lo anterior se remitirá la queja al titular 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.

3.1.5 La persona que ocupe la presidencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar medidas de protección las cuales serán únicamente dirigidas a la presunta víctima.

El titular de la Dirección de Administración, como medidas de protección a favor de la víctima, puede establecer de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

- La reubicación física,
- El cambio de unidad administrativa
- Cambio de horario de trabajo de la presunta víctima,
- Otras más que sean eficaces para procurar su integridad,
- Cursos o pláticas de sensibilización,
- Apoyo psicológico en caso de ser necesario o requerido por la presunta víctima
- Cualquier medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la presunta víctima.

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



[Handwritten signature]
Cellunke

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

3.1.6 La persona que ocupe la presidencia del Comité comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera, el seguimiento realizado a su queja y en su caso las resoluciones que se emitan.

3.1.7 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.

3.2 Del Trámite de la denuncia en Materia de Discriminación.

3.2.1. 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.

3.2.2 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.

[Vertical column of handwritten signatures and initials]
caac
ada

[Handwritten initials and signatures]
Slute
B2 m

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



- 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 en 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.

3.2.3 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.

3.2.4 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.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



[Handwritten signatures]

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.

3.2.5 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.

3.2.6 La presidenta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en su calidad de titular de la Dirección de Administración y sin que en modo alguno se tengan por ciertos los hechos denunciados, adoptará y ejecutará las medidas preventivas que eviten que la presunta víctima sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación.

El titular de la Dirección de Administración, como 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.

La persona que ocupe la titularidad de la Dirección de Administración considerando las características del caso puede solicitar de otras autoridades competentes dentro de este

[Handwritten signatures and initials]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



mismo Instituto, el apoyo para la adopción e implementación de medidas preventivas, debiendo tomar 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 presuma 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.

3.2.7 La 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.

3.2.8 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.

3.3 De trámite de denuncia de Usuarios.

3.3.1. Cualquier persona puede hacer del conocimiento de las personas consejeras 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.

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



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) Órganos internos de control.
- d) Ministerio Público

3.3.4 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 Instituto, se seguirá el procedimiento establecido en los apartados 3.1 y 3.2 de este documento de acuerdo con las características propias del caso.

3.3.5 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.

4. De la Resolución

4.1 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.

[Handwritten signatures and initials]

[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



4.2. 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.

4.2 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.

4.3 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.

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

4.5 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.

4.6 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.

4.7 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Luis', 'Calle', 'G', 'R', 'M', 'A', 'F', 'P', 'S', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



[Handwritten signatures]

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

6.6. 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.

6.7. 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.

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

6.9. 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.

6.10. 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.

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

7. De La Persona Asesora.

7.1. Realizar el primer contacto con la presunta víctima.

7.2. 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.

[Vertical column of handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



- 7.3. Procurar seguridad y privacidad a la presunta víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione.
- 7.4. Establecer una relación empática con la presunta víctima.
- 7.5. 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.
- 7.6. Mencionar a la presunta víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso.
- 7.7. 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.
- 7.8. Presentar, por sí o en compañía de la presunta víctima, la denuncia ante el Comité.
- 7.9. 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.
- 7.10. 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.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



8. Consideraciones Finales

8.1 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.

8.2 En materia de acoso sexual u hostigamiento sexual y solo para el caso en que la persona consejera no tenga respuesta acerca del seguimiento dado por el Comité o por el OIC a la queja canalizada, se procederá a informar a la CONAVIM dentro de los 15 días siguientes a la canalización de la queja a las autoridades correspondientes.

8.3 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.

8.4 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.

8.5 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.

8.6 El Órgano Interno de Control 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.

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

[Handwritten initials and signatures at the bottom of the page.]

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



8.7 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.

8.8 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.

8.9 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.

8.10 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.

8.11. 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 entrará en vigor al día siguiente de su publicado en la página de internet del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

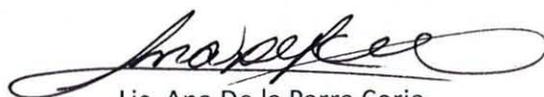
Ciudad de México, a los veintiún días del mes de junio del año dos mil diecinueve.

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten initials and signatures at the bottom of the page]

HOJA DE FORMALIZACIÓN

Fecha de Elaboración	Fecha de Formalización	Fecha de última actualización
16 de marzo del año 2016	16 de marzo del año 2016	21 de junio de 2019
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 DISCRIMINACIÓN		
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		
<i>*ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 05 de febrero de 2019.</i>		
<i>*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, en lo que queda subsistente.</i>		
<i>*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.</i>		
<i>*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 02 de septiembre del año 2016.</i>		
<i>*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.</i>		



Lic. Ana De la Parra Coria
Presidenta del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Interés



Dra. Sara García Silberman
Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Interés

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



Personas Consejeras

Dra. Ana Lilia Cerda Molina

Personas Asesoras

Lic. Yarira Marroquín Madrigal

Dr. Claudia Unikel Santoncini

Mtro. Miguel Ángel Caballero Gutiérrez

Dra. Gabriela Saldivar Hernández

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Dra. Shoshana Berenzon Gorn
Miembro Propietaria

Dra. Claudia Becerra Palars
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 DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN de fecha 21 de junio de 2019.

Vertical handwritten notes on the right margin:
A.
M. Caballero
G. Saldivar
S. Berenzon
C. Becerra
21 de junio de 2019

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



Dr. Jorge Julio González Olvera
Miembro Propietario

Lic. Georgina Garmendía Issa
Miembro Suplente

Dr. Ricardo Ríos Flores
Miembro Propietario

Lic. María Teresa Cordero Ortíz
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 DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN de fecha 21 de junio de 2019.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias en
materia de Hostigamiento o Acoso Sexual y Discriminación.



Dra. Adriana Díaz Anzaldúa
Miembro Propietaria

Dra. María Silvia Carreño García
Miembro Suplente

Dr. José Nicolás Iván Martínez López
Miembro Propietario

Dra. Ruth Alcalá Lozano
Miembro Suplente

Dr. Hugo González Cantú
Miembro Propietario

Lic. María del Consuelo Jasso Camarillo
Miembro Suplente

Dr. Ismael Aguilar Salas
Miembro Propietario

Dr. Jesús Alfredo Whaley Sanchez
Miembro Suplente

Dr. Ricardo Arturo Saracco Álvarez
Miembro Propietario

Lic. Rocío Flores Abrego
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 DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN de fecha 21 de junio de 2019.