El ININ, acorde a la nueva política de igualdad laboral y no discriminación hace del conocimiento de todo el personal que labora en el Instituto, el procedimiento para prevenir y dar atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual. Todas las personas interesadas podrán consultarlo a través de la intranet y/o con sus respectivos superiores jerárquicos.

ÍNDICE **PÁGINA**

1. OBJETIVO Y ALCANCE. 2
1.1. OBJETIVO. 2
1.2. ALCANCE. 2

2. NOTACIONES Y DEFINICIONES. 2
2.1. NOTACIONES. 2
2.2. DEFINICIONES 2

3. DESARROLLO. 3
3.1. GENERALIDADES. 3

4. RESPONSABILIDADES. 6
4.1. DENUNCIANTE 6
4.2. COMITÉ DE ÉTICA 6
4.3. DENUNCIADA/O 7

5. REFERENCIAS. 7

6. ANEXOS. 7

1. OBJETIVO Y ALCANCE.

1.1. OBJETIVO.

Sensibilizar al personal del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares en la prevención, atención y seguimiento de casos de queja o denuncia de todas las formas de hostigamiento y acoso sexual, con un enfoque integral de protección, apoyo, seguridad, confianza, denuncia y acompañamiento.

1.2. ALCANCE.

Este procedimiento será aplicable a todo el personal del Instituto, sin importar su nivel de responsabilidad, conforme a la Ley y sin distinción, discriminación, exclusión o restricción de género, para fomentar la cultura de denuncia y el respeto a sus derechos humanos.

2. NOTACIONES Y DEFINICIONES.

2.1. NOTACIONES.

HYAS Hostigamiento y Acoso Sexual.

CE Comité de Ética

2.2. DEFINICIONES

2.2.1. Acoso Sexual.

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

2.2.2. Hostigamiento Sexual

Es 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.

2.2.3. Género.

Término utilizado para explicar los roles sociales que dan sentido al hecho de ser "mujeres" u "hombres". Este concepto refiere a las formas socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad y participan en la sociedad. El género es una construcción social, mientras que el sexo es biológico.

3. DESARROLLO.

3.1. GENERALIDADES.

3.1.1. El Comité de Ética, sesionará cada que se presente una queja.

3.1.2. La persona denunciante entregará la queja firmada directamente a cualquiera de los integrantes del Comité de Ética, o bien a través de correo electrónico a cualquier integrante del Comité.

3.1.3. En ningún caso, se atenderán denuncias de carácter anónimo.

3.1.4. La queja deberá describir con claridad y precisión los hechos o actos de hostigamiento y acoso sexual y de ser posible acompañada por los dichos de uno o más testigos, así como de los elementos de convicción, como: regalos, tarjetas, mensajes, fotografías, testigos o cualquier otro elemento de prueba.

3.1.5. El Comité de Ética iniciará la revisión dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja, debiendo requerir al denunciante su ratificación.

3.1.6. La persona denunciante deberá ratificar la queja en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se haya presentado la queja. En caso de no hacerlo se tendrá por no presentada.

3.1.7. Recibida la queja, se integrará a un expediente y se le asignará una clave única de identificación que se forma con las siglas CE/QHYAS/XXX/XXXX, en donde:

CE: Identifica al Comité de Ética.

QHYAS: Identifica que existe una queja por hostigamiento o acoso sexual.

XXX/XXXX: Es el número consecutivo anual y los dígitos del año en que se levanta la queja.

3.1.8. El Comité de Ética, en caso de encontrar la queja poco clara, solicitará por escrito a la o el denunciante que la aclare dentro de un término de cinco días hábiles, para lo cual señalará cual es la deficiencia a subsanar. Para el caso de que transcurrido el término no se subsane la insuficiencia o bien, desahogado el requerimiento persistiera la falta de claridad o se advirtiera que es evidentemente improcedente o infundada. el Comité de Ética podrá desecharla, dejando a salvo los derechos de la o el denunciante para que los haga valer por la vía que considere prudente

conforme a derecho. En este caso, deberá notificar por escrito a la o al denunciante sobre dicha decisión.3.1.9. El Comité de Ética dará aviso por escrito a la persona señalada como presunta responsable de cometer actos de hostigamiento y/o acoso sexual, con el objeto de darle a conocer el contenido de la queja y el inicio del procedimiento, con la precisión de que se encuentra obligado a conservar el grado máximo de confidencialidad respecto al procedimiento, a fin de evitar que se pueda causar un perjuicio mayor contra la persona que haya presentado la queja.

3.1.10. En caso de incurrir en falta de discreción, el Comité de Ética recomendará se agregue una nota de demérito al expediente de la o del acusada/o.

3.1.11. Una vez practicada la notificación de inicio de procedimiento al presunto responsable por los actos de hostigamiento y/o acoso sexual, tendrá un término de cinco días hábiles, que empezarán a correr al día siguiente en que se haya realizado la notificación, para que exprese lo que a su derecho convenga y en su caso, presente o señale las pruebas de descargo, con la precisión de que de no hacerlo, se declarará en rebeldía y se le tendrán por ciertos los hechos contenidos en la queja.

3.1.12. Transcurrido el término otorgado a la persona acusada para responder. El Comité dentro de los dos días hábiles siguientes, señalará día, hora y lugar para el desahogo de las pruebas propuestas por ambas partes. Diligencias que deberán ser practicadas el mismo día, en horarios distintos.

3.1.13. Una vez desahogadas las pruebas, el Comité de Ética decidirá sobre la procedencia de la Conciliación. Para el caso de que se determine favorable, se notificará por escrito a ambas partes sobre la intención de que se celebre una Audiencia Conciliatoria, para lo cual deberán de manifestar su aceptación o no, otorgándoles un término de dos días hábiles que empezarán a correr al día siguiente en que se haya notificado a ambas partes, con la precisión que en caso de no recibir una respuesta, se tendrá por manifestada en sentido negativo a la parte omisa, por lo que no podrá intentarse la vía conciliatoria.

3.1.14. De ser procedente la vía conciliatoria, el Comité de Ética, de manera colegiada, nombrará un conciliador o conciliadora que podrá ser cualquier integrante del propio Comité de Ética.

3.1.15. Designada la persona que fungirá como Conciliador/a, se le notificará por escrito, anexando copia de todo lo actuado en el expediente formado. En dicha notificación se le informará que no podrá excusarse salvo en casos de salud o porque tenga alguna relación cercana, laboral inmediata, familiar o de interés personal con alguna de las partes, para lo cual contará con un término de dos días hábiles a partir de que le sea notificada tal

designación.3.1.16. En caso de presentar una excusa fundada, se designará a la o el Secretaria/o Ejecutiva/o del Comité de Ética como conciliador/a.

3.1.17. De no existir excusa, se notificará a las partes sobre la designación, quienes contarán con un término de tres días hábiles a partir de que se les notifique, para que, en su caso, manifiesten si existe algún impedimento que conozcan para que la persona designada como Conciliador/a pueda intervenir en el asunto. En caso de que alguna de las partes se manifieste en este sentido, se designará a la o él Secretaria/o Ejecutiva/o del Comité de Ética como conciliador/a.

3.1.18. La audiencia podrá diferirse hasta en una ocasión por cualquiera de las partes o por la persona conciliadora, siempre y cuando se actualice una excusa que justifique razonablemente su aplazamiento, debiendo reanudarse dentro de los cinco días hábiles siguientes. En caso de que se suspenda más de una vez, el Comité de Ética podrá desechar de plano el procedimiento, dejando a salvo los derechos del o la denunciante para que los haga valer por los medios que considere pertinentes conforme a Derecho.

3.1.19. La audiencia se celebrará en presencia de cuando menos, dos integrantes del Comité, quienes podrán auxiliarse por alguna persona a efecto de levantar un acta circunstanciada sobre lo que ocurra. Al inicio de la audiencia, las/los integrantes del Comité les señalarán a las partes y a la persona conciliadora para que se dirijan con respeto en todo momento, bajo el apercibimiento que de no hacerlo serán expulsados del lugar.

3.1.20. La persona conciliadora será la encargada de dirigir la audiencia, sin embargo, cualquiera de las/los integrantes del Comité podrán intervenir las veces que consideren pertinentes para dotar de un mejor desarrollo a la misma.

3.1.21. En la audiencia, se expondrá a las partes un resumen de la queja y de los elementos probatorios que se hayan recabado y se les exhortará a resolver sus diferencias; así como se escucharán las propuestas de las partes, para plantear las alternativas que resulten viables para la solución del conflicto.

3.1.22. En caso de que las partes acepten llegar a un arreglo y éste resulte legalmente procedente, el Comité formulará en la misma audiencia un convenio entre las partes, mismo que deberá ser firmado de conformidad por las partes en conflicto.3.1.23. Una vez manifestada su conformidad, se levantará la audiencia señalando lo expuesto en el punto anterior, y el convenio será remitido ese mismo día a la Coordinación del Comité junto con el expediente.

3.1.24. En caso de que el asunto no fuere resuelto a través de un arreglo entre las partes, el Comité levantará un acta dejando en claro lo sucedido, en la cual incluirá una propuesta de resolutivo, que deberá ser enviado al Órgano Interno de Control (OIC), o al área jurídica cuando la denunciante decida seguir la ruta de una queja administrativa.

3.1.25. El Comité entregará el informe al OIC cuando la persona demandante decida seguir la ruta de una queja administrativa, asimismo deberá contar con la asesoría adecuada.

3.1.26. El Comité no emitirá ninguna sanción, solamente informará y opinará sobre la evidencia recopilada.

4. RESPONSABILIDADES.

4.1. DENUNCIANTE

4.1.1. Identificar actos de hostigamiento y/o acoso sexual.

4.1.2. Requisitar el formato de queja por hostigamiento y/o acoso sexual FP.AD-1/0/6 (Anexo II).

4.1.3. Entregar la queja firmada directamente a los integrantes del Comité de Ética o bien, a través de correo electrónico.

4.1.4. Ratificar la queja y presentar las pruebas correspondientes.

4.1.5. Sustentar la acusación con datos precisos, y si es posible debe aportar los elementos de convicción como: regalos, tarjetas, mensajes, testigos o cualquier otro elemento de prueba.

4.1.6. Manifestar su aceptación o no a intentar la vía conciliatoria.

4.2. COMITÉ DE ÉTICA

4.2.1. Recibir la queja de hostigamiento y/o acoso sexual, informando a la persona denunciante que deberá ratificarla en un plazo máximo de cinco días hábiles que empezarán a contar al día siguiente al que se haya presentado la queja. En caso de no hacerlo se tendrá como no presentada.

4.2.2. Presentada la queja, contactar al denunciante e integrar a un expediente, asignando clave única de identificación con siglas CE/QHYAS/XXX/XXXX.

4.2.3. Considerar las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedieron las conductas señaladas en la queja.4.2.4. Solicitar por escrito a la o a el denunciante que aclare la queja dentro de un término de cinco días hábiles, señalándole cuál es la deficiencia de la queja.

4.2.5. Analizar y admitir la queja, así como formar el expediente correspondiente, realizando un informe ejecutivo de la queja interpuesta.

4.2.6. Dar aviso por escrito a la persona señalada como presunta responsable de cometer casos de hostigamiento y/o acoso sexual, informando el contenido de la queja y el inicio del procedimiento.

4.2.7. Señalar día, hora y lugar para el desahogo de las pruebas propuestas por ambas partes, citándolas el mismo día en horarios distintos.

4.2.8. Una vez desahogadas las pruebas el comité decide sobre la procedencia de la conciliación y notifica por escrito a ambas partes sobre la intención de celebrar una audiencia conciliatoria.

4.2.9. Recibir manifestación de aceptación o rechazo a la vía conciliatoria.

4.2.10. Nombrar un conciliador/a.

4.2.11. Proponer soluciones escuchando las propuestas de las partes.

4.2.12. Formular en la audiencia un convenio entre las partes, con el cual deberán estar conformes las mismas.

4.2.13. Levantar un acta dejando en claro lo sucedido en la cual incluirá una propuesta de resolutivo.

4.2.14. Entregar el informe al OIC y/o al área jurídica cuando la persona demandante decida seguir la ruta de una queja administrativa.

4.3. DENUNCIADA/O.

4.3.1. Remitir sus manifestaciones por escrito y presentar o señalar los medios de prueba.

4.3.2. Manifestar sobre su interés o no sobre la vía conciliatoria.

5. REFERENCIAS.

5.1. Ley Federal del Trabajo. Artículo Tercero. 1970. México.

5.2. Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y discriminación por maternidad en el Trabajo. 2004. UNAM. México.

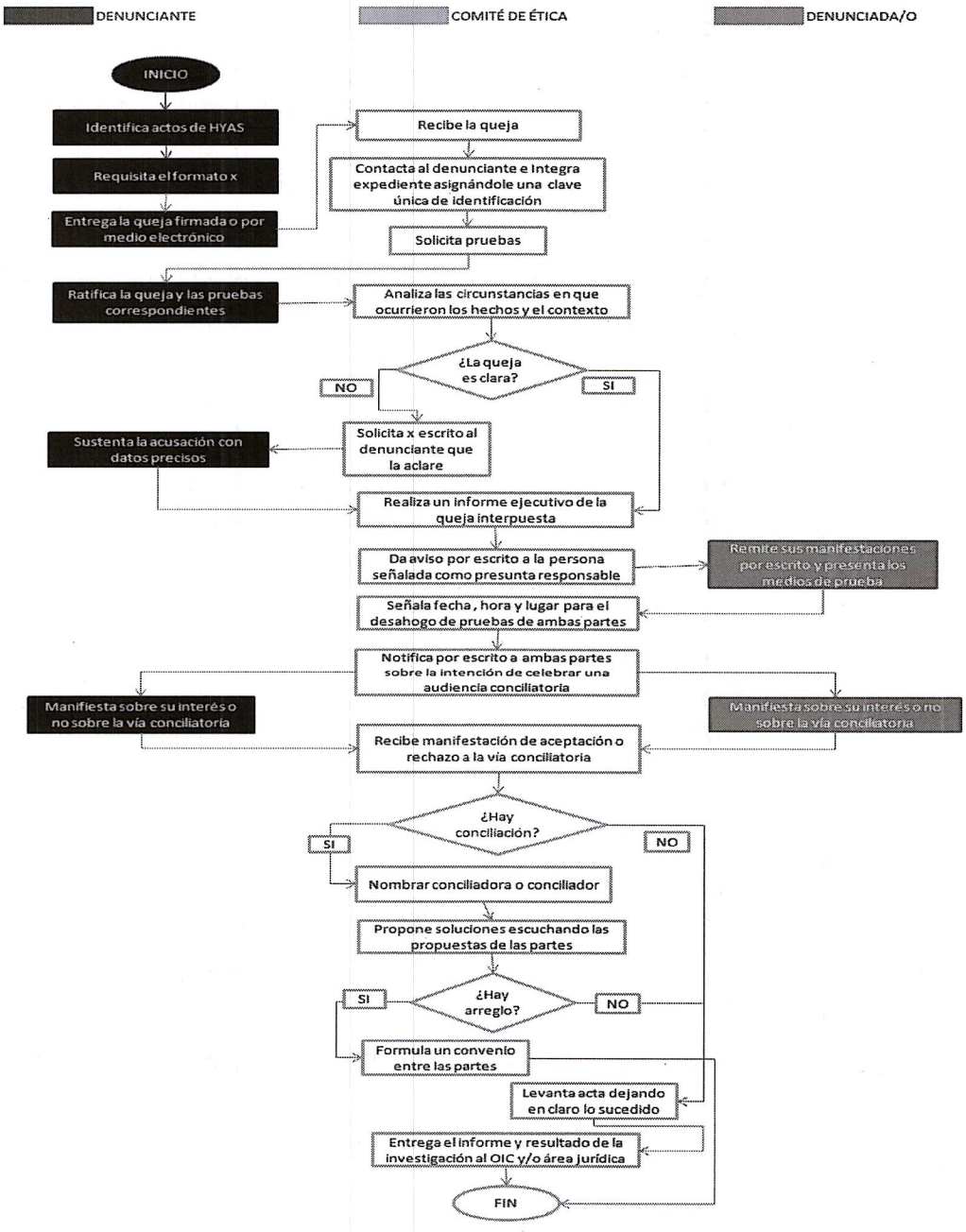
5.3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, DOF 20 de marzo de 2014.

6. ANEXOS.

ANEXO I Diagrama de flujo.ANEXO II Forma FP.AD-1/0/6 "Formato de queja por hostigamiento y acoso sexual".

ANEXO I

DIAGRAMA DE FLUJO



ANEXO II

Forma FP.AD-1/0/6 "Formato de queja por hostigamiento y acoso sexual".

Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares

FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

FECHA:		FOLIO:	

Datos de la o del Denunciante
Nombre:_____ Puesto:_____
Extensión telefónica:_____ Teléfono Particular:_____
Jefa/e Inmediato:_____

Datos del Denunciado/a
Nombre:_____ Puesto:_____
Extensión telefónica:_____ Teléfono Particular:_____
Jefa/e Inmediato:_____

Declaración de Hechos
Fecha en que ocurrió:_____ Hora:_____ Lugar:_____
Frecuencia (si fue una vez o varias veces):_____

¿Cómo se manifestó el hostigamiento o acoso sexual?_____

Actitud de la persona que le hostigó/acosó:_____

Reacción inmediata de usted ante la persona al momento del hostigamiento/acoso:_____

Mencionesi su caso es aislado o conoce otros casos cometidos por la misma persona:_____

Mencionesi hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:_____

¿Cómo le afectó el hostigamiento/acoso emocionalmente?_____

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal y/o laboral durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento/acoso?_____

¿Considera que el hostigamiento/acoso que sufrió fue causado por alguna situación en particular?_____

¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante el hostigamiento/acoso y qué diferencia observa actualmente?_____

¿Considera que el hostigamiento/acoso que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social, familiar y laboral?_____

_____ _____
NOMBRE Y FIRMA DE LA/DEL DENUNCIANTE NOMBRE Y FIRMA DE LA/DEL TESTIGO (OPCIONAL)

_____
NOMBRE Y FIRMA DE LA/DEL INTEGRANTE DEL COMITÉ DE ÉTICA

JE/AD 2016