

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL**



"CERO TOLERANCIA"

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the name 'Quintana' and the number '74'.

SCT

SECRETARIA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



El Instituto Mexicano del Transporte, se manifiesta en contra del ejercicio del poder que exprese conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en el ámbito laboral. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.

Eliminar las practicas discriminatorias y de violencia en el IMT, para transformarlas en ámbito de desarrollo y de espacios donde imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano, pero sobre todo concientizar a todas las personas que trabajamos en este Instituto, sobre la problemática que representa el Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual afecta tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la sociedad y particularmente del quien vive de este tipo de acciones discriminatorias.

Azer. *[Signature]*

Azer. *[Signature]*

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley;

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

S.O.
Azea
17
Quinta

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



Que es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, que permita a los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

Que conforme al 7o. y 8o. Informes de 2012 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que el Estado mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal;

Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el marco de la protección a los derechos humanos;

Que el 9 de marzo de 2016, se suscribió el Convenio de Colaboración entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres en el cual se contempla el compromiso de definir conjuntamente protocolos en materia de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual en los centros de trabajo de las instituciones públicas, y

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos de

la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público

DOF: 31/08/2016



CAPITULO I

GENERALIDADES

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
2. Son objetivos del presente protocolo:
 - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal 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, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia;
 - d) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y
 - e) Contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal tienen 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.

L. D. O.

Azea

17

Alvarez



4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Federal.
5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal 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.

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.

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. Para efectos de presente protocolo, se entera por:

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

ACOSO LABORAL:

- ❖ Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acción de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.

Demanda

Agresor

J. D. D.
TJ

Al
M
A

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



ACOSO SEXUAL:

- ❖ Es una forma de violencia con connotación lasciva con conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, 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.

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.

DENUNCIA:

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

PERSONA CONSEJERA:

- ❖ La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

PRESUNTA VÍCTIMA:

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

PRIMER CONTACTO:

- ❖ El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la Presunta víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atiende su caso.



Arriba
J. D. D.
Azee
4/19



TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece

Niveles y tipo de acoso	Forma del acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2.- Acoso medio	No Verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3.- Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Quintero
Ayer
J.P.O.
[Handwritten signatures and initials]



7. En la interpretación y aplicación del Protocolo, 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, e
 - i) Pro persona.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Federal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, la Servidora y servidor público 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. Cualquier persona podrá presentar Denuncias ante los Comités cuando se vulnere esta Regla de Integridad.

9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en 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.

Sil
D. Quintana

S. D. D. Aza
AZ

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.

11. La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos Internos de Control, el Instituto Nacional de las Mujeres y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



CAPITULO II

Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal.

Acciones Específicas de Prevención.

12. Las Dependencias y Entidades para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:
- a) Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
 - b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes de 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 para la atención del Primer contacto;
 - f) Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;
 - g) Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y
 - h) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
13. El Presidente del CEPCI dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.

S.A.D.

Arca
T9



Persona consejera

14. El Presidente del CEPCI designará, entre las Servidoras y los servidores públicos, a las Personas consejeras que se desempeñarán, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlos en los medios electrónicos públicos de la institución.

La Persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la Presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes.

15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g) Comunicar a la Presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

16. 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 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 los hechos;

Alfonso

Agua

v.o.d.

TQ

h

dh
X

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



- c) Apoyar y auxiliar a la Presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva;
 - 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 de la Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido;
 - f) Hacer del conocimiento por escrito del Órgano interno de control, 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;
 - g) Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
 - h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria o al secretario Ejecutivo del comité y/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;
 - 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, y
 - k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.
17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de que la experiencia de éstas, pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
18. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

J. D. O.

Azeo

A 17



Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.
20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.
21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual para la Sensibilización, Capacitación o Formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. 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. El Instituto otorgará la Certificación.



Mano

Azed

U. D. O.

[Firma]

[Firma]



CAPITULO III

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

23. La Presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

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

- a) Persona consejera;
- b) Comités, o
- c) Órganos internos de control.

24. La Presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

26. 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 los 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.

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la Presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

J. D. D.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



CAPITULO IV

Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

PROCESO ANTE EL COMITÉ

28. Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

29. La Persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

La Presidenta o presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la Presidenta o presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.

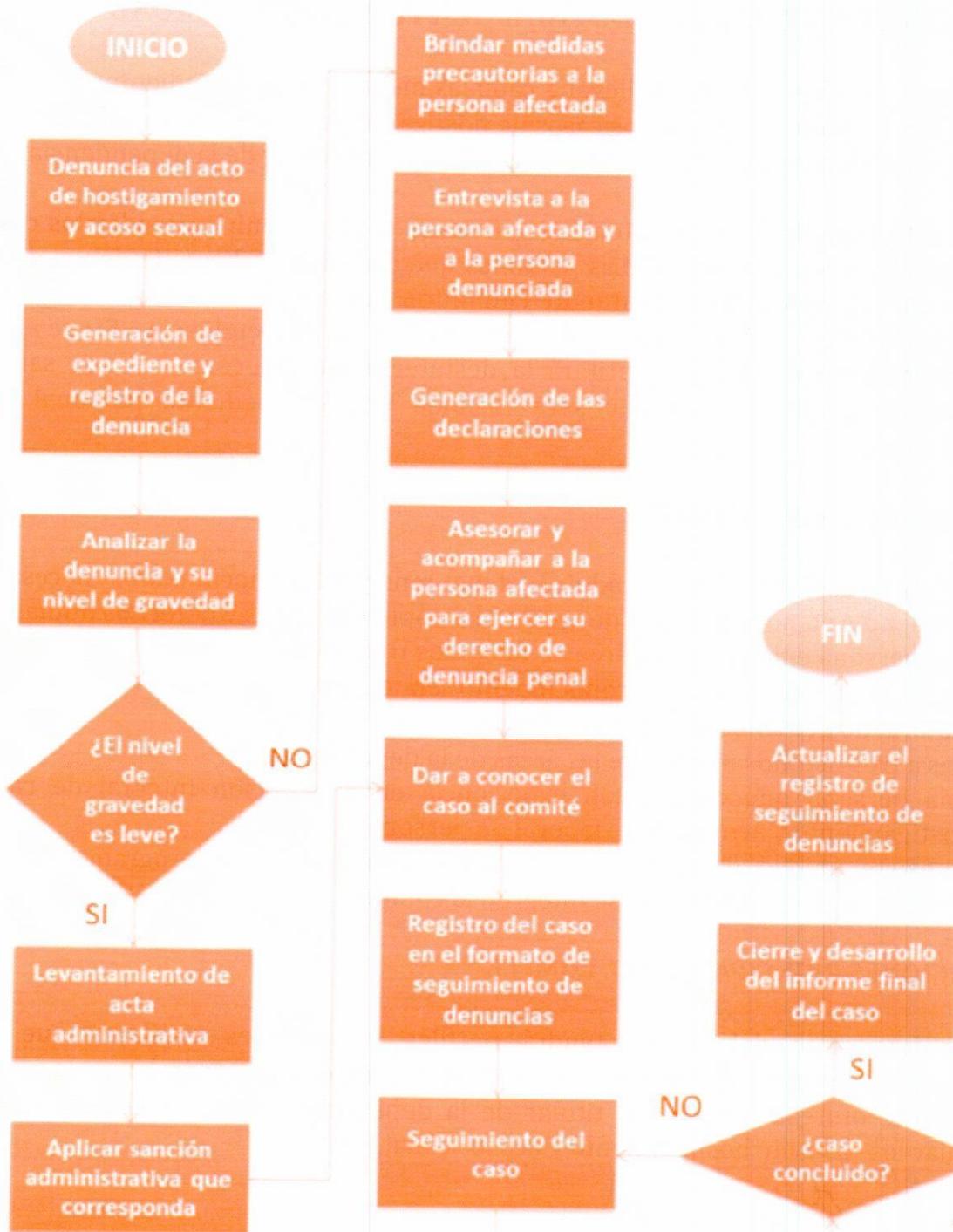
El Comité comunicará a la Presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

30. El Comité dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

Amador
Hiza
S.O.D.
[Signature]
[Signature]
[Signature]



DIAGRAMA DE FLUJO



J.P.D. Aze
TQ
Chunta



ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El comité estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la dependencia para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual. Para formarlo es necesario lanzar una convocatoria hecha por el(la) titular de la dependencia.

El comité debe de tener la autoridad suficiente para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual. Las personas que conformen el comité deben de llenar una carta compromiso asegurando cumplirán los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados en la dependencia. Si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará la desintegración del comité y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes.

INTEGRANTES DEL COMITÉ.

- La(el) consejero(a) nombrado(a), debe tener los conocimientos necesarios y suficientes en normatividad de igualdad de oportunidades y derechos humanos.
- Una persona encargada del área de Recursos Humanos.
- Un(a) representante con conocimiento en el marco jurídico especializado en materia de derechos humanos y género.
- Dos a tres mandos medios de las áreas de la dependencia.
- Una persona que cuente con experiencia en la atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral de personas afectadas.
- Si existe unidad de género y/o alguien responsable del programa de cultura institucional, es importante se integren al comité.

FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ.

Cada integrante del comité tendrá perfiles y funciones similares que el del consejero(a), desde el primer contacto con la persona afectada hasta la autoridad suficiente otorgada por el(la) titular de la dependencia para analizar, investigar y mediar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Almundo
Azcu *J. D. D.* *del*



- El comité en conjunto sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de denuncia.
- El comité entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.
- Los integrantes del comité podrán recibir las quejas y denuncias.
- Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la denuncia del caso.
- Informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la denuncia, el comité no emite sanciones.
- Integrar la forma de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad y libertad de las personas afectadas

PRINCIPIOS DE INTERVENCION

Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

Confidencialidad: Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Armenta" and the acronym "S.C.P." at the bottom.

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



*El Instituto Mexicano
del Transporte*

NO ACEPTA
el acoso sexual

¿ACASO
una palmadita "de cariño"
ES ACOSO?



¿ACASO
claver la mirada en su escote
ES ACOSO?



¿ACASO
hacerle insinuaciones al oído
ES ACOSO?



¿ACASO
si se te acerca más de la cuenta
ES ACOSO?



¿ACASO
acariciarle el pelo
ES ACOSO?



¿ACASO
darle un "beso cuneteado"
ES ACOSO?



Handwritten notes and signatures:
Amanda
Abea
J.A. v.
[Signature]



INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

31. Los Órganos Internos de Control, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.
32. 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.

En caso de que de la vista que el Comité haga al área de quejas del Órgano interno de control, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

33. Los Órganos internos de control llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

34. Los Órganos internos de control fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.



[Firma]
[Firma]
S.D.D. Azca
[Firma]



LEYES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en México se ha tipificado como delito del orden federal:

El hostigamiento sexual está penado en base al Art. 259 bis del **Código Penal Federal** que cita:

- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.

En la **Ley Federal del Trabajo**, este tema se aborda en el Artículo Tercero:

- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por cuestiones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El Artículo Primero de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas** (1979), dice:

- A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

Handwritten signatures and initials:
Azcun J.S.O.
Azcun

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



En el Artículo 399 Bis, **SANCIONES Y FIGURA TIPICA DE ACOSO SEXUAL:**

- Se aplicará de uno a tres años de prisión y multa a quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a cualquier persona, para si o para un tercero. Será punible el acoso sexual cuando el sujeto activo pueda causar un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial.
- Las sanciones mínima y máxima se aumentaran en un tercio mas si el sujeto activo fuere servidor publico y utilizare los medios propios del cargo, y será destituido e inhabilitado para ocupar empleo, cargo o comisión en el sector público por un periodo de uno a tres años

EL IMT ASEGURARA QUE LOS PROCEDIMIENTOS DE QUEJA:

Estén claramente escritos y sean accesibles para todo el personal.

Ofrezcan opciones formales e informales.

Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo

Se basen en principios de justicia y el doble proceso.

Sean administrados por personal capacitado.

Ofrezcan una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación

Aseguren que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represarías por presentar una queja.

Quinta
J. D. Azca
[Firma]



CAPITULO V

Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

35. La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés contará con un Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.
36. El Instituto elaborará un informe anual sobre Denuncias de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO.- Dentro de los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, designarán libremente a las Servidoras y servidores públicos que fungirán como Personas consejeras, quienes desempeñarán esa función en tanto comienza a operar la Certificación a que se refiere el numeral 22.

CUARTO.- Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

Arce
Arce
T.O.D.
[Firma]

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de Sensibilización, comunicación interna y Capacitación en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

QUINTO.- El Instituto, con el fin de contribuir a la aplicación del Protocolo, realizará las acciones siguientes:

- a) Orientará a las Personas consejeras designadas en términos del transitorio tercero, para la aplicación del Protocolo;
- b) Comunicará a las Dependencias y Entidades la disponibilidad de los cursos enunciados en el numeral 21 del presente, dentro del plazo de sesenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo, y
- c) Desarrollar y difundir las capacidades profesionales y las competencias que deberán acreditar las Personas consejeras dentro de un plazo no mayor a siete meses posteriores a la entrada en vigor del Protocolo.

SEXTO.- La Secretaría deberá modificar el Acuerdo en términos del presente Protocolo, previo a su entrada en vigor, publicándolo en el Diario Oficial de la Federación.

[Handwritten signatures and initials]
SCT
S.D.O.
Aca
Quinta

SCT

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



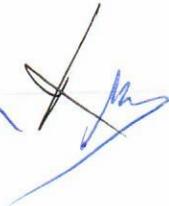
ANEXOS (FORMATOS)

Quintana

7

A

Azer S.O.O.

to 



FORMATO DE DENUNCIA

Querétaro, (San fandila), a ___ de ___ de ___

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de (Nombre de la institución o dependencia a la que pertenece el Comité).

PRESENTE

De la manera más respetuosa y bajo protesta de decir verdad, con fundamento en lo establecido en el PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos (xxxx) solicito la intervención del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses a fin de que mi denuncia sea atendida, pues estimo que ésta cae dentro del ámbito de su competencia:

Señalo los siguientes datos de contacto para oír y recibir todo tipo de notificaciones,

Nombre _____
Domicilio _____
Edad _____
Puesto _____
Area _____
Sexo _____
Teléfono _____
Correo electrónico _____

Considero que ha existido un acto (xxxx) en mi agravio en razón de los siguientes hechos:

Los datos personales recabados serán protegidos, incorporados y tratados en el Sistema de Datos Personales correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y demás disposiciones aplicables.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
S.D.O. Azca



FORMATO DE DENUNCIA

Puesto _____
Área _____
Sexo _____
Teléfono _____
Correo electrónico _____
Nombre del Jefe Inmediato _____
Cargo del Jefe Inmediato _____

Manifestando que los hechos narrados le constan a la(s) siguiente(s) persona(s) quien(nes) pueden ser contactada(s) por los siguientes medios:

Nombre(s) _____
Edad _____
Puesto _____
Área _____
Teléfono _____
Correo electrónico _____
Nombre del Jefe Inmediato _____
Cargo del Jefe Inmediato _____

Nombre y firma de la persona denunciante

Los datos personales recabados serán protegidos, incorporados y tratados en el Sistema de Datos Personales correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y demás disposiciones aplicables.

Si
Quintana
Aza
1.0.0

FORMATO DE DECLARACIÓN (TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)

FOLIO DEL CASO: _____

NOMBRE COMPLETO: _____

LUGAR DE ENTREVISTA: _____

FECHA Y HORA: _____

DETALLES DE LA DECLARACIÓN:

La persona quien declara protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción administrativa de inhabilitación o destitución de su cargo por falsedad y ser plasmado en su expediente personal.

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA DEL INVESTIGADOR

Quinta

Azea
D.S.O.
[Handwritten signatures]



BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. **DOF: 31/08/2016.**
- ❖ Ley Federal del trabajo. Artículo tercero, 1970. México
- ❖ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, Artículo Primero, 1997.
- ❖ Código penal federal, Artículo 259 bis, 1931. México.
- ❖ Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. **INMUJERES.**

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

SCT

SECRETARIA DE COMUNICACIONES
Y TRANSPORTES



**NO TE
CALLES**

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

Handwritten signature