



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



**IMPI**  
INSTITUTO MEXICANO  
DE LA PROPIEDAD  
INDUSTRIAL

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL IMPI**

Junio, 2022

## **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el IMPI**

### **Presentación**

El hostigamiento sexual y acoso sexual, consiste en insinuaciones indeseables mediante comportamientos verbales o físicos de índole sexual; son manifestaciones de discriminación relacionada a la violencia de género construida cultural e históricamente en las relaciones entre mujeres y hombres. El hostigamiento sexual y acoso sexual en los espacios públicos y/o privados es ya reconocido como un problema que afecta los derechos laborales, humanos y sexuales de las personas.

En México desde una visión de política pública, ha sido corto el periodo en el que se han fomentado acciones para prevenir, atender y sancionar este grave problema social. En este sentido el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en coordinación con la Secretaría de la Función Pública han implementado estrategias de intervención para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cuyo propósito es contribuir en forma significativa a la generación de una política institucional y establecer un marco de referencia que marque procedimientos de actuación, atendiendo este tipo de prácticas para que, en el IMPI se fomenten relaciones laborales armónicas y de respeto.

Para ello, se crea el Protocolo para la prevención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como asegurar un espacio laboral libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.

## Introducción

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que, en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia, por lo que es necesario implementar acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, así como determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta Ley.

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 y psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en término de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Por lo anterior, es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado que permita al Comité de Ética en el IMPI, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto.

En el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), 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 a los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garanticen el acceso al personal a una vida libre de violencia en el Instituto, se implementa el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

## Objeto y Ámbito de Aplicación

El 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 el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

Será aplicable a todo el personal del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, así como al personal que presta servicios profesionales al mismo.

## Objetivos

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- Señalar las vías e instancias competentes en el IMPI, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual
- Llevar a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a un trámite ante el IMPI.

## Marco Conceptual

El presente protocolo deberá establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, así como definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual; además de brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia, señalando las vías e instancias competentes al interior del Instituto, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Es importante señalar que la información que se obtenga, genere o resguarde por el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial 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.

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

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

**Autoridad Investigadora:** Órgano Interno de Control en el IMPI, encargada de la investigación de faltas administrativas.

**Autoridad Substanciadora.** La autoridad del Órgano Interno de Control en el IMPI que, en el ámbito de su competencia, dirige conduce el procedimiento de responsabilidad administrativa desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

**Autoridad Resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves lo será la persona servidora pública asignada en el Órgano Interno de Control, para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.

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

**Certificación.** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

**Conflicto de interés.** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

**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 personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

**Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género,



la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

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

**Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Órgano Interno de Control.** Es la unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el IMPI que, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.

**Persona consejera.** La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

**Perspectiva de género.** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar, valorar y revertir la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, con base en las preferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores que las originan y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

**Primer contacto.** El momento dentro del IMPI, preferentemente ante la Persona Consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

**Presunta Víctima.** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

En el IMPI, se priorizará la no revictimización, velando siempre por la salvaguarda de la integridad y dignidad del personal, considerando los siguientes principios:

- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Perspectiva de género
- Acceso a la justicia
- Pro persona
- Confidencialidad
- Presunción de inocencia
- Respeto, protección y garantía de la dignidad
- Prohibición de represalias
- Integridad personal
- Debida diligencia
- No revictimización
- Transparencia
- Celeridad

Las personas servidoras públicas del IMPI, deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, descritas en el Código de Conducta, cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere los principios y valores contenidos en materia de hostigamiento y acoso sexual.

### **Acciones Específicas de Prevención**

El IMPI deberá realizar al menos las siguientes acciones:

- Titular del IMPI, emitirá un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mismo que deberá comunicarse a través de los medios internos de comunicación.
- Asegurar que la mayoría del personal reciba una sesión o acción de capacitación anual, en materia de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Brindar las facilidades para el proceso formativo de sensibilización del Comité de Ética y para la Certificación de las Personas consejeras.
- 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.
- Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Proporcionar a las personas consejeras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.



## Marco Jurídico Internacional

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención de Belém do Pará.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948.
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).
- Organización Internacional del Trabajo: Convenio 111, 112, 169 y 156.
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969.

## Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículos 1, 4 y 5
- Ley Federal del Trabajo: Artículo 3, 3 Bis, 47, 51, 132 y 134.
- Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional: Artículos 44 y 46.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Artículos 4, 5, 10 y 18.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas: Artículo 16.
- Código Penal Federal: Artículo 259 Bis.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de febrero de 2022.

## Mecanismo de Actuación

Con fines pragmáticos, en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, será el Comité de Ética en el IMPI (en adelante Comité), órgano colegiado quien, dará atención a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, por lo que se establecerán acciones para prevenir estas conductas, siendo el presente protocolo una de ellas.



## Integración del Comité

El Comité en el IMPI, estará conformado de la siguiente manera:

REPRESENTACIÓN			CALIDAD
PRESIDENCIA		SUPLENTE DE LA PRESIDENCIA	DERECHO A VOZ Y VOTO
PERSONAS REPRESENTANTES DEL CE	NIVEL DIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL DIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTE NIVEL COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL (1 PERSONA, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	NIVEL OPERATIVO (3 PERSONAS, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	SUPLENTES NIVEL OPERATIVO (3 PERSONAS, ELECCIÓN POR VOTACIÓN)	
	TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	SUPLENTE ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	
ASESORES	DIRECCIÓN DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS	SUPLENTE DE LA DIRECCIÓN DIVISIONAL DE ASUNTOS JURIDICOS	DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
	SUBDIRECCIÓN DIVISIONAL DE RECURSOS HUMANOS		
INVITADO PERMANENTE	SECRETARIO EJECUTIVO SUTIMPI	SUPLENTE SECRETARIO EJECUTIVO SUTIMPI	DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
PERSONA ASESORA EN TEMAS DE DISCRIMINACIÓN	ELECCIÓN POR VOTACIÓN (1 PERSONA)		DERECHO A VOZ PERO SIN VOTO
PERSONAS ASESORAS PERSONAS CONSEJERAS	ELECCIÓN POR VOTACIÓN		DERECHO A VOZ Y VOTO
	2 PERSONAS IMPI ARENAL	2 PERSONAS IMPI PEDREGAL	

## **Funciones del Comité de Ética en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual en el IMPI**

Será el Presidente quien designe a la persona consejera (conforme a la sede), para orientar y acompañar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.

### **Presidencia**

- Dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como publicará el reporte de resultados de éstas en los medios internos de comunicación.
- Actualizar el directorio de las personas consejeras y publicar en los medios internos de comunicación.

### **Secretaría Ejecutiva**

- Solicitar la inclusión en el Programa Anual de Capacitación, cursos de sensibilización y capacitación, para todo el personal, dando prioridad a las personas integrantes del Comité.
- Dichas acciones de capacitación deberán impartirse conforme los contenidos que establezca el Instituto Nacional de las Mujeres.
- Dará seguimiento a la inscripción y elaboración de cursos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual para la sensibilización, capacitación y formación, por parte del Instituto Nacional de las Mujeres, para el Comité.

### **Personas Consejeras**

- Dar atención de Primer Contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda.



- Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que lo consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias competentes para conocer y atender los hechos;
- 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;
- Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en término de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de las autoridades competentes;
- Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría de la Función Pública, cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- Brindar atención a la presunta víctima conforme las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Presidencia y/o al Órgano Interno de Control, a través del área de Quejas, aquellas denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer Contacto;
- Analizar si la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en el Código de Conducta, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo;
- Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto al anonimato, y
- Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuales deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima;

- Deberán contar con la Certificación en dicha materia, otorgada por el Instituto Nacional de las Mujeres, y procurar actuar bajo las siguientes pautas conductuales:
- Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- Respetar la expresión de sentimiento sin proferir juicios de valor;
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

Para el desahogo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente con personal de la Coordinación Departamental de Selección, Reclutamiento y Capacitación, quien es responsable en materia de igualdad de género.

### **Procedimiento de Actuación**

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que considere pertinentes, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El primer contacto será la persona consejera, no obstante, la presunta víctima podrá elegir ser auxiliada o no, por la persona consejera, a efecto de recibir orientación sobre las instancias a denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. El orden en que las autoridades conocerán del procedimiento, serán: la persona consejera, el Comité y el Órgano Interno de Control.

En caso que se estime necesario el Comité y las personas consejeras podrán solicitar el apoyo respectivo al propio Órgano Interno de Control, Recursos Humanos y Asuntos

Jurídicos, a fin de contar con la asesoría en el ámbito de su competencia, para garantizar el apego a derecho, en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Al presentar la narrativa de hechos, misma que como requisito esencial debe ser por escrito y firmado; ante la Persona Consejera o bien ante la Presidencia del Comité; la presunta víctima puede elegir ser auxiliada por la Persona Consejera en dicha narrativa, así como para recibir orientación acerca de las instancias competentes para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En todo momento la presunta víctima contará con el acompañamiento de la persona consejera, quien deberá identificar si la Presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicología 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.

Se 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.

Como acciones de prevención y atención, en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de dichas acciones, hará público el reporte de resultados, anotará en el Registro los casos, asimismo dará seguimiento puntual a los casos.

En materia de información pública, con la finalidad de proveer lo necesario para garantizar el derecho de acceso a la información pública se solicitará apoyo al Comité de Transparencia, a fin de dar cumplimiento a la normatividad.

En el **Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial** el procedimiento a seguir será:

1. La persona que labore en el IMPI y se considere víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual podrá presentar una narrativa de hechos, es requisito esencial su llenado y presentarlo por escrito y firmado ante la Persona Consejera o bien ante la Presidencia del Comité.





2. El Comité o la Autoridad Investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta con la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia. Dichas medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:

- Reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- Autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- Restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades

3. El Comité emitirá recomendaciones, mismas que deberá hacer del conocimiento tanto a la presunta víctima como a la persona consejera, para que dé el acompañamiento correspondiente.

4. La persona consejera, una vez que tiene conocimiento de la denuncia, hará del conocimiento al Comité, para que dicte las medidas de protección a la presunta víctima.

5. El Comité y/o la autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

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



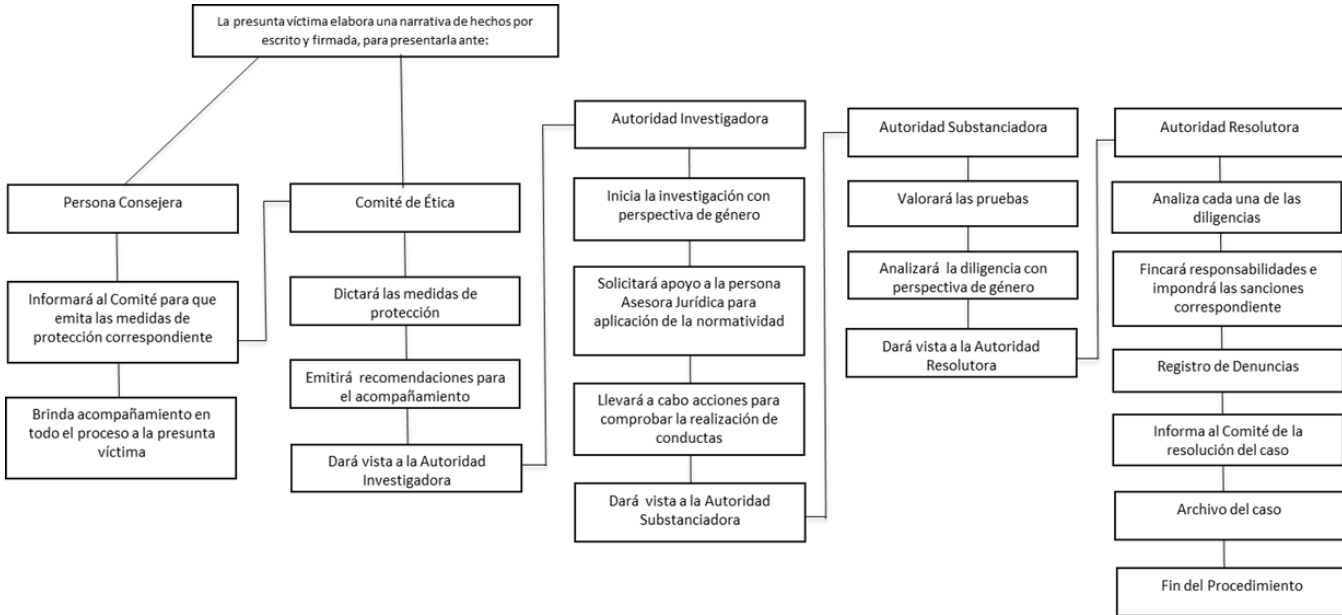
6. La investigación iniciará a partir de la vista que realice el Comité o partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima, dicha investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación.
7. El Comité dará vista a la Autoridad Investigadora, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.
8. Se solicitará apoyo a la persona Asesora Jurídica en el ámbito legal, a efecto de realizar lo procedente en términos de la normatividad aplicable en la materia.
9. La Autoridad Investigadora de manera oficiosa deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
10. La Autoridad Investigadora informará a la Autoridad Substanciadora sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual a fin de favorecer la atención del caso.
11. La Autoridad Substanciadora, valorará las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
12. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que en el recuento de los hechos puede presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
13. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

14. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
15. La Autoridad Substanciadora, informará a la Autoridad Resolutora, allegando toda la información pertinente del caso.
16. La Autoridad Resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
17. Se debe procurar el uso de lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.
18. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
19. La Autoridad Resolutora, fincará la responsabilidad administrativa a que haya lugar e impondrán las sanciones correspondientes, en caso de las faltas graves y particulares, dará vista a las autoridades competentes.
20. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
21. En observancia con el Artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues está deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.
22. El Órgano Interno de Control llevará un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico correspondiente, informando al Comité de la resolución del caso.
23. La Secretaría Ejecutiva del Comité, llevará el Registro de casos (Anexo II) y elaborará un informe anual, protegiendo los datos personales de la presunta víctima, para ser reportado ante las instancias competentes.



### Anexo I



## Procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el IMPI





## Anexo II

### Formato para Registro de información de denuncias en materia de acoso sexual y hostigamiento sexual

			
Siglas del organismo:	<b>IMPI</b>		
Trimestre del Reporte			
<b>Registro de información de Denuncias en Materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual</b>			
<b>PASO 1: DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE</b>			
Folio			
Fecha de <b>presentación</b> de la denuncia:			
Fecha de máxima <b>resolución</b> de la denuncia:			
Nombre:			
Apellido Paterno:			
Apellido Materno:			
Sexo:			
Edad:			
Domicilio:			
Teléfono:			
Correo Electrónico:			
<b>PASO 2: DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA</b>			
Nombre:			
Apellido Paterno:			
Apellido Materno:			
Sexo:			
Edad:			
Servidor público en:			
Área donde labora:			
Cargo:			
Domicilio:			
Teléfono:			
Correo Electrónico:			
En su caso, descripción física o señas particulares:			