

Protocolo para la atención de quejas y denuncias por acoso y hostigamiento sexual o laboral

Comité de Ética
y Prevención de Conflictos de Interés

2020 - 2021

Contenido

Introducción.....	1
Marco Conceptual.....	2
La perspectiva de género como herramienta analítica	2
De las mujeres maltratadas a la violencia de género	3
El acoso y el hostigamiento laboral y sexual	6
Consentimiento y acompañamiento.....	9
Marco normativo.....	11
Marco internacional	11
Conferencias internacionales	11
Declaraciones.....	13
Convenciones.....	13
Marco jurídico nacional.....	16
El Código Penal	16
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	16
Ley de General de Responsabilidades Administrativas.....	18
Ley Federal de Trabajo.....	19
Normatividad interna.....	20
Protocolo para la atención de quejas y denuncias por acoso y hostigamiento sexual y laboral en la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV)	22
Glosario	22
1. Generalidades.....	25
2. Objetivos generales.....	25
3. Principios de actuación	26
3.1 La confidencialidad en el proceso de atención a casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral	27
4. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.....	28
5. Las personas consejeras	29
6. Vías de atención	29
7. Etapas del proceso de atención.....	33
I. Recepción de queja.....	33
II. Primer contacto.....	33
III. Denuncia formal.....	34
IV. Calificación por parte del Comité	36
V. Notificación a instancias sancionadoras.....	38
VI. Seguimiento.....	39
VII. Integración y cierre de expediente.....	39
8. Competencia de las instancias sancionadoras.....	40
9. Circunstancias agravantes en casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.....	41

Anexos

ANEXO 1	44
ANEXO 2	46
ANEXO 3	47
ANEXO 4	51
ANEXO 5	52
ANEXO 6	66
ANEXO 7	68
ANEXO 8	69
ANEXO 9	76
ANEXO 10.....	77

Formatos

FORMATO 1	49
FORMATO 2	54
FORMATO 3	56
FORMATO 4	61
FORMATO 5	65
FORMATO 6	71
FORMATO 7	72
FORMATO 8	74
FORMATO 9	75

Introducción

El 3 de febrero del año 2015, el entonces Presidente de la República, Lic. Enrique Peña Nieto, anunció diversas Acciones Ejecutivas, en las cuales se instruyó a la Secretaría de la Función Pública a emitir reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, lo cual implicó la ampliación del Código de Ética de los servidores públicos como un instrumento para establecer lineamientos sobre las conductas esperadas del funcionariado público en materia de combate a la corrupción.

A raíz de estas disposiciones, el Gobierno del Estado de México publicó en su Gaceta Oficial el pasado martes 02 de abril de 2019 el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México, y en el cual se establece la instrucción para que las dependencias y organismos integráramos nuestros Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y se emitieran los Códigos de Conducta que, además de aspectos relacionados con el combate a la corrupción, incluyeran aspectos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual; esto de acuerdo al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Gobierno del Estado de México.

Sin embargo, estas disposiciones administrativas también resultaron insuficientes para atender a una comunidad compuestas no sólo por funcionarios públicos, sino también por estudiantes, personal subcontratado, académicos visitantes e incluso personal contratado por otras instancias federales y estatales. Ante esta complejidad de actores, la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV) asumió el compromiso de revisar sus estructuras y procedimientos a fin de generar un Protocolo que, desde una perspectiva de género y derechos humanos, pudiera atender y, en su caso, sancionar a los distintos y diversos integrantes de su comunidad.

Marco Conceptual

Abordar el acoso y hostigamiento sexual y laboral implica comprender una dinámica de la violencia que, si bien puede afectar a hombres y mujeres, se ha ejercido en mayor medida en contra de las mujeres. Desde esta perspectiva, es fundamental reconocer que, si bien la violencia contra las mujeres es un fenómeno multifactorial, con manifestaciones tan diversas como las circunstancias socioculturales en las cuales ocurre existen ciertas características —particularmente su normalización— que hacen que sea más difícil de reconocer y, por tanto, de actuar para prevenirla, atenderla y erradicarla.

La perspectiva de género como herramienta analítica



La perspectiva de género es una herramienta de análisis que intenta mostrar las diferencias que causan desigualdad entre mujeres y hombres, mismas que se dan no sólo por su determinación biológica (sexo con el que nacemos), sino también por los roles de género (cómo se espera que actúen hombres y mujeres) asignados socioculturalmente. Asimismo, ayuda a comprender a profundidad las relaciones que se dan entre ambos, con el objetivo de realizar acciones tendientes a generar condiciones de cambios que permitan avanzar en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en las esferas pública y privada.

En el caso del hostigamiento y el acoso sexual la normalización de la violencia contra las mujeres juega un papel muy importante. A esta normalización contribuyen los **estereotipos de género** que se

refieren a las ideas, valores, sentimientos, y creencias sobre los comportamientos y tareas que, de acuerdo con un orden social establecido, “deben” asumir como propios y naturales las mujeres y los hombres tanto en el ámbito público como en el privado. Estas creencias tienen repercusiones en la asignación desigual de roles para cada sexo y en un acceso inequitativo de oportunidades, reconocimiento y ejercicio de los derechos, lo cual implica relaciones de poder asimétricas, de exclusión, subordinación y, casi siempre, de desventaja para las mujeres.

Estos estereotipos se traducen en **roles de género**, es decir, en conductas, emociones, pensamientos, sentimientos que se espera que tengamos dependiendo de si somos hombres y mujeres.

Tanto los roles como los estereotipos de género se encuentran relacionados en las distintas formas de la violencia contra las mujeres, entre ellas las conductas que implican acoso y hostigamiento sexual y laboral, lo cual significa comprender la violencia de una manera particular, es decir, reparar en cuales son los roles y estereotipos que permiten que este tipo de violencia se normalice.

En este sentido, la perspectiva de género ayuda a comprender a profundidad las relaciones que se dan entre ambos, con el objetivo de realizar acciones tendientes a generar condiciones de cambios que permitan avanzar en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en las esferas pública y privada.

De las mujeres maltratadas a la violencia de género

El reconocimiento de la violencia contra las mujeres ha pasado por distintos estadios y conceptos pasando de las mujeres golpeadas y maltratadas¹, de los años setenta; a la violencia intrafamiliar, en los años ochenta²; a la **violencia contra las mujeres**³, de los noventa; y, finalmente, a la **violencia de género**, en la primera década del siglo XXI, que implica el reconocimiento de aspectos estructurales que perpetúan y normalizan la violencia y la desigualdad de las mujeres con el propósito de subordinarlas al género masculino⁴. En este sentido, la violencia de género, así como la violencia contra las mujeres, se constituyen en mecanismos de control y subordinación.

Otro aspecto importante sobre los discursos de la violencia contra las mujeres y la violencia de género es que ambos fueron aportando elementos para poder diferenciar entre los **tipos de violencia** (en relación con la forma en la cual se ejerce) y los **ámbitos de ocurrencia** (que hacen referencia al agresor y los espacios en los cuales se ejerce). En este sentido, se ha llegado a un acuerdo, incorporado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en los que se reconocen los siguientes tipos de violencia contra las mujeres:

- **Violencia psicológica o emocional.** Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **Violencia física.** Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- **Violencia patrimonial.** Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

¹ Hablar de mujeres golpeadas o maltratadas fueron las primeras formas que el movimiento de mujeres encontró para denunciar la violencia que se vivía en el interior del hogar a manos, generalmente, de las parejas. Sin embargo, con el avance del movimiento y el estudio de la violencia contra las mujeres se debieron acuñar otros términos que permitieran visibilizar otras formas de agresión.

² Este concepto se utilizó para designar la violencia que vivían mujeres, niños y niñas en el ámbito.

³ Con el término de violencia contra la mujer se reconoce que éstas no sólo vivían violencia en el ámbito familiar, sino en distintos ámbitos como el académico, el laboral, etc.; además, se reconoce que no sólo la violencia física limita el desarrollo y acceso a oportunidades de las mujeres sino también las violencias emocional, económica, patrimonial y sexual.

⁴ Inmujeres, 2008. Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración Pública. Violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género. Vol. 4. Consultado en http://cedbc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100975.pdf

- **Violencia económica.** Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **Violencia sexual.** Actos que degradan o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atentan contra su libertad, dignidad e integridad física. Implica la supremacía masculina sobre la mujer vista como objeto.

Respecto a los agresores y los lugares en donde se realizan los actos de violencia, dicho ordenamiento legal señala estos ámbitos:

- **Familiar.** Que se refiere a la violencia ejercida por un agresor que tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho; esto con independencia de que el hecho de violencia haya ocurrido dentro o fuera del domicilio familiar. Cabe señalar que en el caso de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares (ENDIREH) se hace una diferenciación entre la violencia familiar y la violencia en pareja.
- **Laboral y docente.** Es la violencia que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente, de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
- **Comunitario.** Se refiere a los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- **Institucional.** Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- El reconocimiento, desde el marco normativo, de que la violencia contra las mujeres se ejerce en los ámbitos laborales y docentes ha resultado en una serie de acciones para evidenciar, reconocer y sancionar este tipo de violencia, particularmente, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral.

El acoso y el hostigamiento laboral y sexual

El estudio sobre la violencia en los entornos laborales surgió a partir de la década de los noventa, en la cual se empezó a indagar sobre los principales actos de violencia en el entorno laboral⁵⁵. Se reconoce que este tipo de violencia implica una relación de poder, en la cual quien ejerce la violencia posee autoridad legitimada, generalmente, por su posición jerárquica en la organización. Sin embargo, también es ejercida entre pares y, eventualmente, por personas en posiciones jerárquicas inferiores.

⁵⁵ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha documentado este tipo de situaciones desde el año de 1998 con su informe *Violence at Work*.

Otro aspecto importante es que se ejerce de manera diferenciada hacia hombres y mujeres. Esta diferenciación reside en que los espacios laborales tienden a reproducir las prácticas sociales y culturales respecto a lo que significa ser hombre y mujer en la sociedad en cuestión.

Hasta el momento, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha avanzado en algunos consensos, en torno a la definición de lo que se entiende por violencia laboral “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable [y] mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma⁶”.

Asimismo, hace una distinción entre el *hostigamiento*, entendido como ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecibles, irracionales e injustos a una persona o a un grupo de empleados; del *acoso*, que consiste en acciones de intimidación moral, social, psicológica de forma sistemática y persistente. Entre las conductas de acoso se incluye el *mobbing* (acoso laboral), el bullying (la intimidación) y el acoso por razones raciales⁷. Respecto al acoso sexual, si bien la OIT la define como: “Toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante”. Es importante señalar que para los fines de este Protocolo, los aspectos conceptuales más relevantes para su aplicación se encuentran contenidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que establece que la principal distinción entre el hostigamiento y el acoso sexual consiste en la relación de subordinación real que existe entre el agresor y la víctima:

- **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 lasciva⁸.
- **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 eventos⁹.
- Por otra parte, es importante considerar que de acuerdo con los datos la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 el 26.6% de las mujeres de 15 años y más han sufrido algún tipo de violencia en el ámbito laboral en algún momento de sus vidas. La principal forma de violencia ha sido la discriminación, seguida de la violencia sexual. Como agresores, en primer lugar se ubican los compañeros de trabajo, seguidos por los patrones o jefes.

En los casos de violencia en el ámbito laboral ocurridos en los últimos 12 meses¹⁰, los principales tipos de agresiones han sido sexual (47.9%) y emocional (48.4%). Cabe destacar que el 79.1% de los eventos ocurrieron en las instalaciones de trabajo.

⁶ OIT, 2016. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

⁷ OIT, 2008. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Segunda Edición, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo p. 22. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

⁹ Ibid 8

¹⁰ Esta referencia temporal está relacionada con la fecha de aplicación de la encuesta. Los resultados se dieron a conocer en el 2016. La presentación ejecutiva completa puede consultarse en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enh/2016/>

En tanto que, en el ámbito escolar, el 25.3% de las mujeres encuestadas han sufrido violencia en estos espacios a lo largo de su vida. Los principales tipos de violencia vividos fueron la física y la sexual, en primer y segundo lugar. Los principales agresores son los compañeros. Y cabe resaltar que de las agresiones ocurridas en la escuela (74.3%), el 38.3% han sido de carácter sexual.

En palabras de Sonia Frías (2011), con la creciente incorporación de las mujeres al mundo laboral en las últimas décadas, y no obstante el hecho de que existen múltiples investigaciones sobre las condiciones de desigualdad en derechos y oportunidades que viven las mujeres respecto a los hombres en esa esfera, poco se ha analizado en lo que atañe en particular al problema del acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral¹¹.

En este contexto es de suma importancia la creación de mecanismos e instrumentos que propicien el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos, por lo que la creación del protocolo es fundamental para garantizar un ambiente seguro, que atienda a los derechos fundamentales de las mujeres en los ámbitos laboral y escolar.

Consentimiento y acompañamiento

En la atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual y laboral hay dos aspectos medulares que se deben comprender: el consentimiento y el acompañamiento.

El consentimiento¹² se refiere a una expresión de la voluntad de una persona para permitir u oponerse a que otra persona realice una acción que, generalmente, se considera negativa. Este aspecto debe analizarse en el entramado de relaciones que lo condicionan y que en muchas ocasiones se encuentra determinado por dinámicas de poder, control y dominio. En el contexto de agresiones como el acoso y el hostigamiento sexual y/o laboral debe entenderse como el derecho de las mujeres a decir no, ya que este tipo de violencias llevan implícita una trampa cultural que gira en torno a exigir a las víctimas el demostrar que no fueron ellas quienes con sus actitudes provocaron las agresiones, además de castigarles y culparles por los hechos.

Cabe señalar que este aspecto ha ido ganando terreno en los procedimientos y debates jurídicos relacionados con la atención y sanción del acoso y el hostigamiento sexual.

Por otra parte, el *acompañamiento* se refiere a una de las principales acciones que se deberán realizar frente a los casos de violencia sexual y/o laboral. Fungir como acompañante de la víctima significa realizar y gestionar la asistencia y apoyo que se debe otorgar a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral desde el primer contacto (en donde se debe de creer en el testimonio, orientando de manera precisa y libre de prejuicios), así mismo se deben de reconocer las redes de apoyo, valorar el riesgo que corre la víctima y activar las medidas precautorias necesarias.

Es importante resaltar que estas acciones deben brindarse desde el primer contacto hasta el momento en que se sancione al presunto agresor y se repare el daño.

¹¹ Frías, Sonia, 2011. Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. Revista Mexicana de Sociología, 329.

¹² Inmujeres, 2017. Guía de contenidos y recomendaciones didácticas para la sensibilización de las y los servidores públicos. Consultado en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/protocolo/>

Marco normativo.

El reconocimiento de la violencia de género, sus tipos y ámbitos se ha acompañado de una serie de modificaciones legales que han permitido construir un entramado jurídico para su prevención, atención y sanción.

Si bien reconocemos que en orden jerárquico la suscripción de declaraciones, convenios y conferencias internacionales se encuentran por debajo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al mismo nivel de las leyes generales, los enumeramos en primer lugar, ya que estos dieron pie a las modificaciones legales subsecuentes en la normatividad nacional.

Marco internacional

El marco normativo internacional se integra por: conferencias internacionales, declaraciones y convenciones. Tanto el sistema de las Naciones Unidas como los tratados regionales han reconocido el acoso sexual como una forma de discriminación y violencia contra las mujeres.

A continuación, enumeramos algunos de los instrumentos más relevantes al respecto:

Conferencias internacionales

Las Conferencias internacionales en las que participan todos los países que integran la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre ellos México, son instrumentos de carácter político en los cuales se establecen directrices para abordar un problema específico, las cuales no generan obligaciones para los países participantes.

Hasta el momento las Naciones Unidas han organizado cuatro Conferencias mundiales sobre la Mujer, en las cuales el tema de la violencia fue ganando terreno, hasta que en 1995 se posicionó como uno de los ejes centrales.

- **México, 1975.** Año internacional de la Mujer, el tema central fue la igualdad jurídica de las mujeres, en el informe final se recomendó a los países incorporar en sus constituciones ese reconocimiento formal. No se hablaba de violencia, pero se hizo el señalamiento de que “el cuerpo humano, sea de hombre o mujer, es inviolable y debe ser respetado por ser un elemento de la dignidad y libertad humana” (artículo 11 del Informe).
- **Copenhague, 1980.** Nuevamente el tema central fue la igualdad, abarcando otros aspectos además del jurídico.
- **Nairobi, 1985.** En el ámbito de la violencia, el eje central fue la violencia sexual como un obstáculo para alcanzar la igualdad y un impedimento para lograr la paz social; se señaló que los gobiernos debían “reforzar las formas de asistencia a víctimas de violencia, proporcionar alojamiento, apoyo y servicios jurídicos y de otra índole”. Se alude a métodos de educación y reeducación de los agresores, así como, a campañas de prevención y sensibilización de la sociedad.
- **Beijing, 1995.** El eje central de esta conferencia fue la violencia contra las mujeres, además de la necesidad de instrumentar mecanismos para el adelanto de las mujeres los cuales se encargarían de establecer normas y políticas para el avance de las mujeres. A diferencia de las otras Conferencias se estableció una Plataforma de Acción, en la cual los Estados miembros se comprometieron a realizar distintas acciones. En lo que respecta al tema de violencia, en el párrafo 113 de dicha plataforma, se habla expresamente del hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo. Se destaca la necesidad de garantizar la protección a las víctimas y darles acceso a recursos justos y eficaces, así como la inclusión de perspectiva de género en todas las políticas y programas sobre violencia contra las mujeres (párrafo 124 – g Plataforma de acción) y una asignación de recursos para las actividades de combate a la violencia.

Declaraciones

Las declaraciones, también resultado de reuniones convocadas por la ONU, son instrumentos de carácter enunciativo que tampoco generan obligaciones a los países partes, su fuerza es de carácter moral y simbólico, al ser instrumentos de carácter enunciativo.

Dos son fundamentales para la protección de los derechos humanos de las mujeres:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** El artículo 1º señala que todos los seres humanos “nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. El numeral 2 prohíbe cualquier distinción por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, condición económica o por cualquier otro motivo. El artículo 23 habla del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer,** emanada de la IV Conferencia Internacional de la Mujer y del Plan de Acción. En su artículo primero define la violencia contra la mujer. El artículo 2 establece algunos tipos de violencia, enfocándose en la física, sexual y psicológica. El artículo quinto establece como deber de los Estados el condenar la violencia contra la mujer, su obligación para lograr su erradicación, además de incluir la sanción de ésta en la legislación nacional en materia penal, civil, laboral y administrativa.

Convenciones

Finalmente, las convenciones son instrumentos de carácter vinculante, es decir, generan obligaciones para los países firmantes las cuales deben cumplir e informar de este a los órganos internacionales.

- **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio 111).** Este instrumento retoma la definición de discriminación contenida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la refiere específicamente a las condiciones del empleo y la ocupación. Una de las causales anotadas es precisamente el sexo, que puede articularse con otras variantes como la discapacidad. No se aborda el tema del hostigamiento o acoso en el ámbito laboral, pero, puede entenderse como una forma de discriminación. Por ello incluimos este Convenio entre las referencias internacionales que guían las políticas públicas del Estado mexicano. Entró en vigor en nuestro país en 1962.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1994.** En ella se reconoce que la violencia contra las mujeres contraviene el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación. Este instrumento es de gran importancia al definir en su artículo 2 lo que debe entenderse por violencia e incluye el acoso sexual que se ejerce en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, comprometiéndose los Estados parte a través del artículo 7 inciso c) a “adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad”.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** exige a los Estados parte, entre ellos México, la adopción de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, particularmente ante la ley, en la gobernanza y la política, el lugar de trabajo, la educación, la asistencia sanitaria y otras áreas de la vida pública y social. Además, de que el artículo 11 se refiere específicamente a determinadas condiciones de discriminación en el empleo.

- **Plataforma de Acción de Beijing 95.** En el apartado D reconoce los impactos de la violencia en la vida de las mujeres y en el desarrollo de los Estados, particularmente el numeral 113 inciso b), se refiere al hostigamiento y la intimidación en el trabajo y las instituciones educacionales. El párrafo 124 alude a las medidas que deberán adoptar los gobiernos; el inciso c) se refiere a la introducción de sanciones penales, civiles, laborales y administrativas para sancionar la violencia en el lugar de trabajo. Mientras que el párrafo 125 señala las acciones que los diversos agentes (gobierno, empleadores, sindicatos y sociedad civil) deben implementar para garantizar la promulgación y cumplimiento de leyes sobre acoso sexual, así como la elaboración de políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.

Marco jurídico nacional

En lo que respecta al marco jurídico nacional, los artículos primero y cuarto constitucionales representan el marco para la protección de los derechos humanos y la exigencia de la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, la implementación de sanciones a la violencia contra la mujer, particularmente, respecto al acoso y hostigamiento sexual han transcurrido por vías distintas. En este apartado abordaremos las vías legales que se han instrumentado para sancionar ambos comportamientos.

El Código Penal

Respecto a la legislación nacional encontramos que el primer esfuerzo por sancionar a la violencia sexual aparece en el año 1991 cuando en el Código Penal Federal (CPF) se tipificó el hostigamiento sexual, cabe mencionar que este artículo no ha sufrido reforma alguna que mejore o amplíe la protección de la sanción. Actualmente, el delito de hostigamiento sexual se encuentra en el artículo 259 bis.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En el año 2007 se creó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la cual además de hacer una distinción entre los tipos y modalidades de la violencia, se refiere explícitamente al acoso y hostigamiento sexual. Su artículo 5, fracción V, puntualiza las modalidades como “las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.”, en este sentido es que determina la violencia en el ámbito familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional y la violencia feminicida. Mientras que, en su artículo 6, precisa los diferentes tipos de violencia en contra de las mujeres, que son: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y “cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.”

Además, en su artículo 10, establece una amplia caracterización de la violencia laboral y docente que establece: “Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.”

Aunado a lo anterior, con el afán de ser enumerativo, no limitativo, comienza a puntualizar en su artículo 11 las situaciones que conllevan violencia laboral:

“Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

El artículo 13 se refiere explícitamente al acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y docente a los que caracteriza de la siguiente manera: “El 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. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.”

Ley de General de Responsabilidades Administrativas

Por lo que respecta a la materia administrativa, la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, regulan las disposiciones para sancionar las conductas que comprendan cualquier falta administrativa, que en los casos que nos ocupan en el presente Protocolo, en atención al 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 20/08/2015, se regulan las conductas de acoso y hostigamiento sexual que lleguen a cometer las personas servidores públicos de la federación.

Cabe señalar que, en este caso, el ámbito administrativo, el acoso y el hostigamiento sexual se consideran faltas no graves, las cuales deben ser sancionadas por el Órgano Interno de Control. Las sanciones que proceden se encuentran en el artículo 75, que señala: “En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, la Secretaría o los Órganos internos de control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada.
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, e
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Las Secretarías y los Órganos Internos de Control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo con la trascendencia de la falta administrativa no grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales.

En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

Ley Federal de Trabajo

Para este Protocolo cobra especial relevancia esta regulación normativa, al ser la UTFV un centro de investigación que mantiene diversas relaciones laborales para cumplir con actividades y servicios propia(o)s de sus objetivos, misión y visión.

En materia laboral, en el año 2012, se incorporaron en el artículo 3bis, los conceptos de acoso y hostigamiento sexual contenidos en la LGAMVLV. Además, en el artículo 47 se otorga la facultad de rescindir contratos laborales, sin responsabilidad para las personas que fungen en las relaciones laborales como patrones, cuando los trabajadores cometan actos que constituyan acoso y hostigamiento sexual (Fracción VIII). En cuyo caso se debe cumplir con el procedimiento de notificación descrito en ese mismo artículo. “El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. *La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido*”. Además, el artículo 133 establece la prohibición a los patrones de cometer actos de acoso y hostigamiento sexual; y de permitir o tolerar dichos comportamientos. La misma prohibición aplica para los trabajadores en el artículo 135. Cabe señalar que la normatividad en materia laboral establece periodos de prescripción muy específicos (artículos 516 y 517); así como sanciones específicas para los patrones que cometan o permitan acoso y hostigamiento laboral, las cuales comprenden una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, contenidas en el artículo 994, Fracción VI.

Normatividad interna

Además de las disposiciones internacionales y nacionales en materia de sanción del acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, también existen ordenamientos internos que permiten la sanción de estas conductas al interior de la UTFV, al estar regidos por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Entre los que destacan:

- Documento que crea la UTFV.
- Manual de Organización.
- Reglamento Interno.
- Estatuto del Personal Académico.
- Reglamento General de Ingreso y Permanencia de la UTFV-
- Código de Conducta de la UTFV
- Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.
- Protocolo para atender denuncias presentadas ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de la UTFV.
- Reglamento de la Comisión de Honor y Justicia de la UTFV.

Protocolo para la atención de quejas y denuncias por acoso y hostigamiento sexual y laboral en la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV)

Glosario

Se entenderá por:

- **Académico visitante:** Persona que, de manera temporal, realiza funciones académicas en el Universidad para eventos como foros, seminarios, capacitaciones, entre otras actividades académicas, en particular que su labor implica interacción con la comunidad estudiantil y el personal docente.
- **Acompañante:** Persona designada por el Comité, de conformidad con la presunta víctima, para brindarle apoyo y orientación durante el proceso de atención de la denuncia formal. Esta persona podrá ser un integrante del Comité o alguna de las personas consejeras.
- **Acoso laboral:** Acciones de intimidación moral, social, psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo.
- **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.
- **Acuerdo:** El “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 20/08/2015.
- **Código de Conducta:** El instrumento emitido por la Rectoría de la UTFV a propuesta del Comité.
- **Código de Ética:** El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, señaladas en el Acuerdo.
- **Comité:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la UTFV;
- **Denuncia formal:** Narrativa escrita que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un integrante de la comunidad de la UTFV, que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad, al estar constituido por actos presuntivos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral; la cual expresa el deseo de la persona de seguir un proceso formal de sanción por las vías establecidas.
- **Hostigamiento laboral:** Ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecibles, irracionales e injustos, hacia una persona o a un grupo de empleados.
- **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia con connotación lasciva desarrollada en 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.

- **La Unidad:** La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.
- **Medidas preventivas:** Acciones que se toman en acuerdo con la presunta víctima para salvaguardar su integridad.
- **No competencia:** Calificación emitida por el Comité en el que se reconoce la no competencia de la UTFV para resolver y, en su caso, sancionar una falta al Código de Conducta.
- **OIC:** El Órgano Interno de Control de la UTFV.
- **Persona consejera:** Las personas designadas para informar sobre sus derechos, orientar sobre los procedimientos a seguir y, en su caso, acompañar a la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.
- **Persona visitante:** Cualquier persona que visita las instalaciones de la UTFV, sin que medie una relación académica y/o laboral formal.
- **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento o acoso sexual y/o laboral; o de una presunta discriminación.
- **Presunto Agresor(a):** Posible responsable por cometer cualquier acción de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral; o de una presunta discriminación.
- **Primer contacto:** El momento en que la presunta víctima recibe de la persona consejera o de un integrante del Comité de Ética orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se puede atender su caso.
- **Probable incumplimiento:** Calificación emitida por el Comité en el que se reconoce la competencia de la UTFV para resolver y, en su caso, sancionar una falta al Código de Conducta.
- **Queja:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un integrante de la comunidad de la UTFV, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad, al estar constituido por actos presuntivos de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral, o actos presuntivos de discriminación, la cual deberá ratificarse por escrito para constituir una denuncia formal.
- **UTFV:** Universidad Tecnológica Fidel Velázquez

1. Generalidades

Cualquier persona que conozca de posibles incumplimientos al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta por parte de las personas servidoras públicas o de aquellas personas que presten sus servicios personales en la UTFV, independientemente de la modalidad de contratación en que se encuentren, podrá acudir ante el Comité para presentar una *queja* o *denuncia formal*.

Para la aplicación de este protocolo, lo fundamental es conocer el tipo de relación laboral y/o contractual que la persona presunta agresora tiene con la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez

Este Protocolo servirá para atender actos o hechos sucedidos:

- Dentro de la Universidad (incluye toda instalación correspondiente a la UTFV).
- Fuera del mismo (si las personas involucradas tienen una relación laboral o académica).
- Espacio cibernético siempre y cuando las personas involucradas sean miembros de la comunidad.

2. Objetivos generales

Los objetivos de este Protocolo son los siguientes:

- Ofrecer información precisa sobre las alternativas de atención y sanción a casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral a las personas que integran la comunidad de la UTFV.
- Establecer las rutas y procedimientos precisos para que los responsables de la atención, investigación, calificación y sanción de los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral puedan ofrecer una atención oportuna, confidencial y con perspectiva de derechos humanos a las personas que decidan presentar una queja y/o denuncia por estos actos.

3. Principios de actuación

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), así como las instancias substanciadoras y sancionadoras, relacionadas con los ámbitos laboral, académico y administrativo al interior de la UTFV deberán conducirse en sus actuaciones en atención a los siguientes principios:

- a) Confianza y credibilidad.** En el dicho de las personas denunciantes de cualquier acto de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, lo cual no se contrapone con el principio de presunción de inocencia.
- b) Debida diligencia.** Implica que se actuará siempre con prontitud, sin generar fases o instancias innecesarias a fin de proteger la dignidad e integridad de quienes sufren actos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. También implica que el procedimiento deberá caracterizarse por la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.
- c) Confidencialidad.** Mantener como principio básico la privacidad y el respeto de los datos que proporcione la víctima; tanto sus datos personales y sensibles como la información en torno a los actos de violencia que expone. Esto incluye: la confidencialidad de la información desde el principio hasta el fin del

procedimiento, la autorización por escrito de las personas para generar documentos o cualquier otra expresión que se refiera a los hechos, revelar la información sólo a las personas involucradas. Esta confidencialidad también deberá ser preservada por las partes involucradas.

- d) **No revictimización.** Las presuntas víctimas deberán ser tratadas con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- e) **Respeto e integridad.** Todo acto realizado en el marco de este Protocolo deberá garantizar en todo momento y circunstancias el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas involucradas, particularmente de la presunta víctima.
- f) **Participación conjunta.** Las víctimas tendrán derecho a colaborar en el proceso de investigación y las medidas para superar su vulnerabilidad, atendiendo al contexto, siempre y cuando las medidas no impliquen un demérito de sus derechos.
- g) **Perspectiva de género.** Es una herramienta de análisis que intenta mostrar las diferencias que causan desigualdad entre mujeres y hombres, mismas que se dan no sólo por su determinación biológica (sexual), sino también por los roles de género asignados socioculturalmente. Ayuda a comprender a profundidad la vida de las mujeres como la de los hombres, y las relaciones que se dan entre ambos. Promueve la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, en la esferas pública y privada.
- h) **Máxima protección.** En el proceso de atención de casos, todas las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán en todo momento conforme a la máxima protección que favorezca de las personas.

3.1 La confidencialidad en el proceso de atención a casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

Todas las personas involucradas en el proceso de atención solo podrán revelar información a las personas involucradas en el caso, de acuerdo con las normas de transparencia y protección de datos personales.

El subcomité, o la persona designada por el mismo, podrá grabar las entrevistas con el consentimiento por escrito de las personas entrevistadas.

Los datos personales relacionados con la denuncia no podrán enviarse por medios electrónicos y, cuando sean requeridos por las instancias sancionadoras, se deberán remitir en sobre cerrado con las medidas necesarias que garanticen la debida protección de la información. Por otra parte, las personas involucradas no podrán compartir información sobre las denuncias en tanto no se cuente con una resolución y, en su caso, sanción sobre el hecho.

Cualquier revelación de información innecesaria puede ser motivo de responsabilidad.

4. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés atenderá las quejas y denuncias por acoso y hostigamiento sexual y/o laboral de carácter formal que se presenten.

Los aspectos relacionados con la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética atenderán a lo contemplado en las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez.

Las principales funciones del Comité en el proceso de atención de quejas o denuncias son:

- Asesorar, asistir y brindar acompañamiento a la presunta víctima durante todo el proceso y darle a conocer los recursos de los que dispone para la atención.
- Procurar que la presunta víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades.
- Hacer del conocimiento del OIC todos los casos en los que un servidor público se encuentre involucrado.
- Calificar e investigar las denuncias que se presenten.
- Informar a las instancias correspondientes, para que se realice el procedimiento sancionador, cuando la presunta víctima decida presentar una denuncia por la vía laboral.

5. Las personas consejeras

Las personas consejeras son miembros de la comunidad UTFV -una para estudiantes, otra para administrativos y otra para académicos-; en los casos de las unidades foráneas, estas deberán contar con, al menos, una persona consejera.

Su función es brindar orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias que atienden casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. En este sentido, son auxiliares para la aplicación de este Protocolo (ANEXO 1).

Estas personas deberán ser designadas por el Presidente, a propuesta de los integrantes del Comité, considerando que deben ser personas reconocidas en sus distintos entornos laborales como personas íntegras y por su compromiso con la vigencia de los derechos humanos. Además, deberán tener capacidades y habilidades para la comunicación y actitud de empatía que les permita acompañar a las presuntas víctimas.

Las personas consejeras, los integrantes del Comité y las instancias sancionadoras, deberán formarse en derechos humanos y perspectiva de género.

6. Vías de atención

Las quejas y denuncias por acoso y hostigamiento sexual y/o laboral pueden derivar en cuatro tipos de procesos: académico, administrativo, laboral o penal dependiendo de la voluntad de la presunta víctima, misma que puede elegir una o más vías (ANEXO 2). Este protocolo detalla el proceso a seguir en los casos que la presunta víctima decida optar por las vías académica y laboral.

La presunta víctima puede optar por acudir al Comité, o ir directamente a las áreas encargadas de resolver, en este caso, la Secretaría Académica, la Secretaría de Vinculación, la Dirección de Administración y Finanzas, el Órgano Interno de Control, representaciones sindicales, la Oficina del Abogado General o penalmente (Ministerio Público). Asimismo, es importante puntualizar que la víctima tiene derecho a elegir la vía de acción (académica, administrativa, laboral o penal) a lo largo del proceso. Por ejemplo, puede decidir de manera inicial una vía administrativa pero después acudir a una vía laboral. En cualquier situación se debe tener presente que es derecho de la presunta víctima decidir el camino por el cual quiere tramitar la denuncia. En todos los casos es responsabilidad del Comité asesorar y acompañar respetuosa y diligentemente a la persona denunciante o quejosa.

a) **Vía de atención académica.** Esta vía puede activarse cuando el presunto agresor sea un estudiante de los programas que integran la oferta educativa de la UTFV. En este caso, el Comité es el encargado de calificar e investigar la queja o denuncia; en tanto que la Secretaría Académica es la instancia encargada de resolver y, en su caso, emitir una sanción en acuerdo con la Secretaría de

Vinculación y en conocimiento del del Órgano Interno de Control y en estricto apego a lo dispuesto en los contratos colectivos de trabajo según corresponda y con parte a la oficina del Abogado General.

- b) **Vía de atención administrativa.** Esta vía se activa cuando el presunto agresor sea un servidor público adscrito al UTFV. La instancia encargada de resolver y sancionar esta vía de atención es la Dirección de Administración y Finanzas, quien revisa la queja, emite una resolución y, en su caso una sanción. En este caso, la Dirección de Administración y Finanzas puede seguir un proceso distinto al presentado en este protocolo, siempre en conocimiento del Órgano Interno de Control y en estricto apego a lo dispuesto en los contratos colectivos de trabajo según corresponda y con parte a la oficina del Abogado General.
- c) **Vía de atención laboral.** Esta vía de atención se activa cuando el presunto agresor tiene una relación de tipo laboral con la UTFV, independientemente de que se trate de un servidor público, personal contratado por honorarios o subcontratado. En este caso, el Comité es el encargado de calificar e investigar la queja o denuncia y, con auxilio de la oficina del Abogado General y del Órgano Interno de Control, determinar si hay causales para proceder según la normatividad interna, la Ley Federal del Trabajo o las cláusulas de los convenios, tratándose de personal subcontratado. Las instancias sancionadoras dependerán del tipo de relación laboral que el presunto agresor tenga con la UTFV. En esta vía de atención la debida diligencia es fundamental, ya que de acuerdo con los artículos 516 y 517 de la Ley Federal del Trabajo: “Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes. Artículo 517.- Prescriben en un mes: Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.” Además, si el resultado de una denuncia formal implica la destitución o despido de la persona agresora habrá de tenerse especial cuidado en cumplir con las formalidades de los

procesos de sanción contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Estatuto del Personal Académico. Otras dos consideraciones son fundamentales. En los procesos en materia laboral una resolución administrativa contra la persona agresora constituye un elemento de gran valor. Sin embargo, no es necesario contar con una resolución por la vía administrativa para decidir sancionar por la vía laboral. El segundo aspecto es que el acoso y hostigamiento sexual está contemplado como una causal de despido sin responsabilidad para el patrón en la Fracción VIII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual además establece que: “El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

d) **Vía de atención penal.** En caso de que los hechos denunciados configuren un delito tipificado en el Código Penal y la presunta víctima decida acudir a esta vía, el papel del Comité será de orientación, canalización y seguimiento a su caso. La Ley General de Víctimas en sus artículos 120 y 126 establece que las instancias de la Administración Pública deberán notificar a las autoridades correspondientes cuando conozcan de actos y conductas que configuren delitos. Sin embargo, en los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral obligar a una persona a enfrentar un proceso penal puede constituir un acto de revictimización y violación de sus derechos humanos.

7. Etapas del proceso de atención

I. Recepción de queja.

Cualquier persona integrante de la comunidad de la UTFV puede presentar una queja por acoso y/o por hostigamiento sexual y/o laboral ante el Comité o las personas Consejeras. Las quejas también pueden ser presentadas por una tercera persona

que haya presenciado los hechos, en este supuesto se deberá contactar a la presunta víctima para que ratifique o desista. Las quejas pueden ser presentadas vía telefónica, por correo electrónico o por escrito físico al Presidente del Comité, a cualquier integrante de este, a las personas consejeras o al correo institucional designado para este propósito.

II. Primer contacto.

Esta etapa del proceso de atención tiene cuatro objetivos: orientar a las presuntas víctimas sobre las conductas que configuran el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral; explicar las posibles vías de atención al interior de la UTFV, canalizar a la presunta víctima a servicios de atención psicológica, si la persona se encuentra en evidente estado de alteración, estos deberán gestionarse de la manera más rápida posible; y que la presunta víctima tenga información para decidir si presenta una denuncia formal (ANEXO 3).

En este primer contacto, la presunta víctima puede decidir *dejar registro* de la situación (FORMATO 1), o bien, entablar una *denuncia formal*. El registro de la situación podrá ser considerado como un antecedente para el Comité y demás instancias, cuando se involucre reiteradamente a una persona en particular.

En los casos, en que la integridad de la presunta víctima esté en peligro, quien realice el primer contacto podrá solicitar al Comité se activen las medidas preventivas necesarias para salvaguardar su integridad, en cuyo caso, se harán del conocimiento de la Rectoría, la Secretaría Académica, la Secretaría de Vinculación, la Dirección de Administración y Finanzas, la Oficina del Abogado General, el Órgano Interno de Control y la representación sindical que corresponda. Estas medidas pueden consistir en:

- La reubicación en lugar distinto de trabajo
- Cambio de horario de trabajo
- El cambio de turno, grupo, plantel o unidad administrativa
- Apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades, y
- Otras medidas que se consideren pertinentes
- Dos factores son fundamentales para determinar las medidas a implementarse:
La naturaleza del caso: a) Gravedad del incidente y sus efectos para la parte

afectada; duración de los incidentes (si es un hecho aislado o son hechos continuos); si el hostigamiento es verbal o físico; si hubo actos similares anteriormente, la frecuencia y escalada de violencia.

- Las relaciones de poder entre la presunta víctima y la persona presunta agresora: La existencia o no de abuso de autoridad; características de la presunta víctima como edad, nivel de experiencia, posición en la institución.
- Cualquier medida preventiva deberá contar con el consentimiento de la presunta víctima. El establecimiento de estas disposiciones no significa que se den por ciertos los hechos. Las medidas precautorias podrán implementarse en otras etapas del proceso.

III. Denuncia formal.

Esta etapa puede resultar del primer contacto o puede decidirse posteriormente. Consiste en la decisión libre e informada de la presunta víctima de presentar una *denuncia formal*, ante la persona designada para ejercer las funciones de la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV), en la cual deberá identificar a la persona presunta agresora, narrar los hechos y, si es posible, presentar evidencia o señalar testigos.

Implica preparar una declaración de la presunta víctima (ANEXO 4 y ANEXO 5) cuyo objetivo es poner por escrito datos e información suficiente sobre la conducta denunciada, abrir un expediente (ANEXO 6 y FORMATO 2,FORMATO 3, FORMATO 4 y FORMATO 5) y nombrar a una persona como *acompañante* (ANEXO 7), quien puede ser un integrante del Comité o alguna de las persona Consejeras designadas en la UTFV.

La persona que ejerza las funciones de Secretaría Ejecutiva del Comité podrá auxiliar a la presunta víctima en la redacción de la declaración, la cual se puede preparar con base en la información recabada en la entrevista (FORMATO 5).

Una vez redactada la declaración, la persona presunta víctima deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias. Si la persona entrevistadora y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.

En caso de que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.

Cuando exista un conflicto de interés por parte de la persona que funja como Secretaria Ejecutiva del Comité, o bien, la presunta víctima lo solicite; la entrevista y preparación de la declaración podrán ser realizadas por otro integrante del Comité.

Una vez que la presunta víctima haya presentado una denuncia formal, el Comité deberá sesionar para determinar si tiene competencia en los 3 (tres) días hábiles siguientes a la presentación de esta.

IV. Calificación por parte del Comité.

El objetivo de esta etapa es que el Comité establezca, en primer lugar, si tiene competencia para conocer la denuncia y, en segundo lugar, establecer si hay un probable incumplimiento y, en su caso, notificar a las instancias sancionadoras.

4.1 *Determinar competencia.* Esta se establece con base en la relación laboral y/o académica del presunto agresor con la UTFV.

En los casos en los que el presunto agresor tenga una relación académica, pero no laboral con la UTFV (comunidad estudiantil), el Comité deberá calificar como ***no competencia para resolver la denuncia***. En cuyo caso, en un plazo no mayor a 3 (tres) días hábiles, deberá canalizar a la presunta víctima con las instancias correspondientes y la acompañará en el proceso.

El Comité tendrá competencia cuando el agresor tenga una relación laboral o académica directa con la UTFV, se trate de personal contratado por outsourcing o de un académico o persona visitante.

4.2 *Determinar probable incumplimiento.* Una vez que se ha determinado la competencia, si el Comité considera que la información proporcionada en la denuncia no es suficiente para determinar un ***probable incumplimiento*** podrá conformar un ***subcomité***, el cual deberá integrarse por 3 miembros del Comité. Deberán excusarse de participar aquellos que puedan tener un conflicto de interés.

En los asuntos en los que el presunto agresor sea un estudiante, el Subcomité se integrará con 1 (un) miembro del Comité, quien tendrá voto de calidad, y 2 (dos) integrantes de la División Académica que corresponda.

El objetivo del subcomité es allegarse de mayores elementos para determinar si existe o no un probable incumplimiento; por lo que decidirá si es pertinente entrevistarse nuevamente con la presunta víctima, convocar a los testigos, allegarse de otro tipo de evidencia, entrevistarse con la persona presunta agresora y/o consultar a personal asesor del área jurídica y de recursos humanos.

En el caso de que el subcomité determine entrevistarse con la persona presunta agresora, deberá informarle todos los detalles de la acusación y la identidad de quien la hace. Dicha entrevista deberá hacerse en presencia de, al menos 2 (dos), integrantes del subcomité (ANEXO 8 y FORMATO 6 y FORMATO 7).

Las entrevistas deberán realizarse dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes a la determinación de competencia emitida por el Comité.

En todo momento, el Subcomité deberá evitar la confrontación entre las personas involucradas.

Una vez realizado el proceso de investigación, el Subcomité deberá emitir, dentro de los siguientes 3 (tres) días hábiles, un ***pronunciamiento de probable incumplimiento*** imparcial y no vinculatorio, sobre la conveniencia de iniciar o no un proceso sancionador el cual será sometido a consideración del Comité.

En los casos, en los que la gravedad del asunto y el tiempo de prescripción de la Ley Laboral lo amerite, se podrá instruir a Recursos Humanos para que proceda con el levantamiento del acta administrativa correspondiente.

V. Notificación a instancias sancionadoras.

En los casos, en los que el Comité emita un *pronunciamiento de probable incumplimiento* (Formato 8) se deberá dar vista a las instancias sancionadoras correspondientes (CPD, CTCL, Recursos Humanos, Dirección Administrativa, Dirección General) en un plazo no mayor a 2 (dos) días hábiles.

Todos los procesos sancionadores deberán regirse por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el Estatuto del Personal Académico y el Reglamento General de Ingreso y Permanencia de acuerdo a la relación de la persona presunta agresora con la UTFV.

En los casos relacionados con personal académico, personal administrativo, personal de honorarios asimilados las instancias sancionadoras deberán actuar con la **debida diligencia** a fin de cumplir con los tiempos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que deberán contemplar estos tiempos para realizar el proceso y, en caso de sanción, notificar al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje en los **plazos establecidos**. *Las personas involucradas en las distintas instancias sancionadoras que retrase de manera intencional el proceso con el propósito de que prescriba el periodo de sanción puede ser sujeto de responsabilidad.*

Únicamente, en los casos en los que el presunto agresor sea una persona visitante o personal de outsourcing (administrativo, limpieza y mantenimiento), el Comité podrá recomendar sanciones a la Rectoría con asesoramiento de la oficina del Abogado General y del Órgano Interno de Control.

En el caso de que la persona agresora fuera una persona visitante, las recomendaciones de sanción pueden consistir en: extrañamiento escrito al visitante, comunicado a la institución o empresa de origen del visitante informando de los hechos y solicitando que se realice lo conducente y, declarar como persona *non grata* en la UTFV a la persona señalada.

En el caso de que la persona agresora fuera alguien de personal subcontratado, el Comité podrá recomendar a la Rectoría que instruya a la Dirección de Administración y Finanzas para que solicite a la empresa contratada para la prestación de servicios de outsourcing la remoción de la persona agresora, esto de acuerdo con las cláusulas del contrato de prestación de servicios.

VI. Seguimiento.

Los objetivos del seguimiento son: verificar que quede un registro de las actuaciones realizadas y de las personas involucradas, verificar el cumplimiento de las etapas del proceso de atención de quejas y denuncias, llevar un control de los tiempos en los cuales deben realizarse las distintas etapas y verificar que las instancias sancionadoras, resuelvan y, en su caso, sancionen los actos que constituyan acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. El registro de seguimiento deberá ser resguardado en el expediente correspondiente (FORMATO 9).

VII. Integración y cierre de expediente.

Una vez que la instancia sancionadora correspondiente, haya resuelto el caso y se haya ejecutado la resolución de este el Comité, por medio del Subcomité, deberá reunirse con la víctima para conocer sus observaciones para mejorar el proceso y cerrar el expediente, el cual será resguardado, por quien funja como Secretario Técnico del Comité.

8. Competencia de las instancias sancionadoras.

Debido a la multiplicidad de actores que conforman la comunidad de la UTFV, las instancias que habrán de resolver y, en su caso, sancionar los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral son diversas. En este apartado se precisan: el actor, las instancias y el ordenamiento legal que lo fundamenta.

PRESUNTO AGRESOR	COMPETENCIA	AUTORIDAD SANCIONADORA
Estudiante de la UTFV	Dirección Académica / Secretaría Académica	Comisión de Honor y Justicia de la UTFV
Personal Académico (Profesores de Asignatura; Profesores de Tiempo Completo; Técnicos Académicos; Técnicos de Apoyo.	UTFV a través de la Secretaría Académica y en colaboración con la Secretaría de Vinculación, en colaboración con el jefe(a) directo (a) del área de adscripción del presunto agresor, y en seguimiento y conocimiento de la oficina del Abogado general y el Órgano Interno de Control.	Comisión General Académica en conocimiento de la representación sindical (Contrato Colectivo) y con asesoría y seguimiento permanente de la oficina del Abogado General y el Órgano Interno de Control (<i>Ley Federal del Trabajo y Ley General de Responsabilidades Administrativas</i>)
Personal administrativo y de apoyo	UTFV a través de la Dirección de Administración y Finanzas en colaboración con el jefe(a) directo (a) del área de adscripción del presunto agresor, y en seguimiento y conocimiento de la oficina del Abogado general y el Órgano Interno de Control.	Departamento de Registro de personal (área de recursos humanos) con base en el <i>Reglamento Interior</i> , contratos colectivos y <i>Ley Federal del Trabajo</i> . Órgano Interno de Control (<i>Ley General de Responsabilidades Administrativas</i>)
Personal honorarios asimilados de la UTFV	UTFV a través de la Dirección de Administración y Finanzas, en colaboración con el jefe(a) directo (a) del área de adscripción del presunto agresor, y en seguimiento y conocimiento de la oficina del Abogado general y el Órgano Interno de Control.	Departamento de Registro y de personal (área de recursos humanos con base en el <i>Reglamento Interior</i>), contratos colectivos y <i>Ley Federal del Trabajo</i> . Órgano Interno de Control (<i>Ley General de Responsabilidades Administrativas</i>)
Personal de outsourcing administrativo (Confianza, mantenimiento y limpieza)	UTFV a través de la Dirección de Administración y Finanzas, en colaboración con el jefe(a) directo (a) del área de adscripción del presunto agresor, y en seguimiento y conocimiento de la oficina del Abogado general y el Órgano Interno de Control.	(Inclusión de cláusula en los contratos: <i>En los casos en los que un trabajador infrinja el Código de Conducta de la UTFV, A.C. este podrá solicitar a la empresa la remoción de esa persona de sus instalaciones.)</i>
Visitantes	UTFV a través de la Dirección de Administración y Finanzas, en colaboración con el jefe(a) directo (a) del área de adscripción del presunto agresor, y en seguimiento y conocimiento de la oficina del Abogado general y el Órgano Interno de Control.	Quien corresponda según haya sido el lugar donde ocurrió el incidente motivo de la queja.

9. Circunstancias agravantes en casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral

- I. Que el estado psicológico o físico de la presunta víctima esté gravemente deteriorado según valoración médica o psicológica.
- II. Que el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se realice contra alguien menor de edad.
- III. Que el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto.
- IV. Que el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se realice por parte de alguna persona adscrita al área de recursos humanos, o por una persona integrante del Comité, quienes serán suspendidos de su función en éste, hasta que las instancias sancionadoras o el Órgano Interno de Control emitan su resolución.
- V. Que haya conductas de intimidación demostradas, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos y miembros del Comité.
- VI. Que la persona acusada haya cometido este tipo de actos en el pasado y por tanto, su conducta sea reincidente.
- VII. Que la presunta víctima por presunto hostigamiento o acoso sexual y/o laboral sufra de discapacidad física o mental.
- VIII. Que la queja haya sido interpuesta por más de una persona que sufrió hostigamiento y acoso sexual y/o laboral de forma simultánea por la o él mismo presunto agresor.



ANEXOS

ANEXO 1

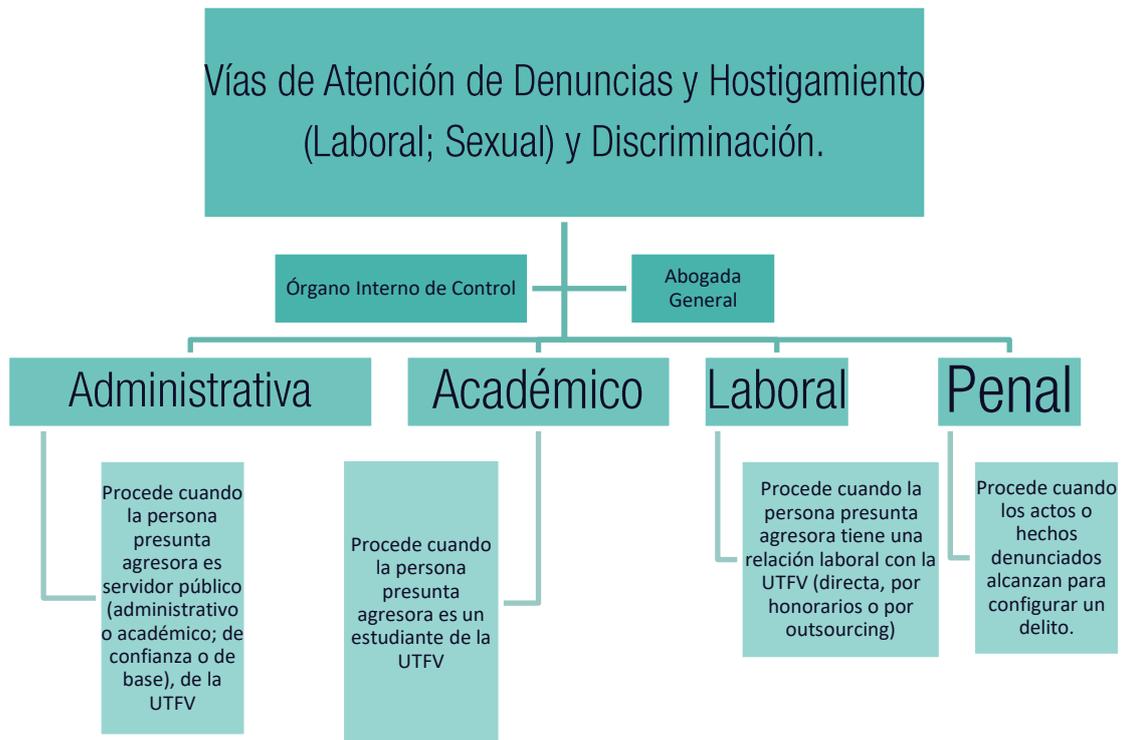
Recomendaciones para la persona consejera Generales de la persona consejera en el primer contacto:

- A. En casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, la persona consejera sólo brindará asesoría sobre las mismas, auxiliará a la víctima sobre los canales y/o instancias para interponer la *queja o denuncia*; pero no dará trámite a la misma;
- B. Los datos de contacto de la persona consejera con su consentimiento estarán disponibles en los medios que se determinen para ello;
- C. Toda asesoría que brinde la persona consejera en casos de acoso y hostigamiento, sexual y/o laboral deberán ser registrados y reportados al Comité (*Formato 1. Registro de casos de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral*) para ser incluidas en las estadísticas sobre acoso y hostigamiento sexual y/o laboral. Dicho reporte deberá hacerse atendiendo a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; a través de los formatos y medios que el Comité establezca.

Responsabilidades:

- a. **Identificarse oficialmente**, detallando nombre y el cargo que detenta para el funcionamiento del protocolo;
- b. **Brindar las medidas de contención**, en caso de ser necesario referir a la presunta víctima al Comité para que se gestione el apoyo de contención psicológica de la manera más expedita.
- c. **No obstaculizar ni condicionar el acceso de la presunta víctima**, a las vías de actuación y procedimientos establecidos en el protocolo;
- d. **Tratar, en todo momento a la presunta víctima en atención a los principios establecidos en el protocolo**;
- e. **Brindar a la presunta víctima orientación e información clara, precisa y accesible** sobre sus derechos, así como las vías de actuación, y procedimientos que se establecen o reconocen en el presente protocolo;
- f. Si con la información proporcionada la persona presunta víctima o un tercero que considere ser víctima o testigo de actos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, desea seguir con el proceso, acompañara en la denuncia formal.
- g. **En todo momento la presunta víctima deberá ser quien decida**, personalmente, si desea proseguir con la queja interpuesta por un tercero o no, así como la o las vías de actuación que desea seguir.
- h. Cuando un hecho pueda constituir la comisión de un delito o violación de derechos, siempre que este se persiga de oficio, la persona consejera podrá dar vista a las autoridades ministeriales, **con el consentimiento de la víctima**. La vista en ningún caso condicionará, limitará o suspenderá las demás vías de actuación y los derechos a los que la víctima tenga derecho.

ANEXO 2
Esquema vías de atención



ANEXO 3

Recomendaciones para la entrevista de primer contacto

Recuerde que los objetivos de esta entrevista son:

- Orientar a las presuntas víctimas sobre las conductas que configuran el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.
- Explicar las posibles vías de atención al interior de la UTFV.
- Canalizar a la presunta víctima a servicios de atención psicológica y/o médica, cuando la persona se encuentra en evidente estado de alteración o su integridad física esté comprometida.
- Decidir la presentación o no de una denuncia formal.

Responsabilidades:

1. Realizar la entrevista en un lugar que garantice la privacidad de la presuntavíctima.
2. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:
 - Le cree
 - No lo (la) culpa por lo sucedido.
 - Realmente lo (la) escucha
 - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - Es confiable y justa
1. No juzgue la situación.
2. Actúe de manera imparcial.
3. No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
4. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, pregúntele si prefiere escribirlo.
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.
6. Recuerde, que en este primer contacto debe ofrecer información sobre las vías de atención y los distintos procesos de sanción.
7. En todomomento, debe actuar, respetando la decisión de la presunta víctima.
8. Si la presunta víctima ha decidido presentar una denuncia formal, pregunte si desea que la acompañe en la presentación de esta ante la persona que funja como Secretaria Ejecutiva del Comité.

FORMATO 1

Registro de casos de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral
 Datos públicos

Número de registro		
Tipo de caso:		
Acoso sexual	Hostigamiento sexual	Discriminación
Acoso laboral	Hostigamiento laboral	Otro

Tipo de relación de la persona presunta agresora con la UTFV:

Sexo		Edad	
------	--	------	--

Tipo de relación de la persona presunta víctima con la UTFV: Laboral

Sexo		Edad	
------	--	------	--

Registro de casos de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral

Breve descripción de los hechos

Datos sensibles/privados

Nota: Si bien forma parte del Formato 1, debe preservarse en todo momento la confidencialidad de los datos aquí consignados, que en ningún momento deben incluir el nombre de la presunta víctima.

ANEXO 4 Derechos de la víctima

Los derechos de las víctimas que prevé el presente Protocolo son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados, favoreciendo en todo momento la protección más amplia de sus derechos.

Las víctimas tendrán, entre otros, los siguientes derechos:

- 1) A la máxima protección;
- 2) Recibir información y orientación clara, precisa y accesible sobre las vías de actuación y procedimientos establecidos en el protocolo;
- 3) Al resguardo de su identidad y otros datos personales;
- 4) Participar de manera activa e informada en los procesos establecidos en el protocolo;
- 5) A la no revictimización;
- 6) A la debida diligencia de las personas y/o autoridades involucradas en cualquier etapa del proceso;
- 7) Solicitar las medidas preventivas necesarias, con la finalidad de salvaguardar su integridad;
- 8) Al registro y seguimiento de la denuncia o queja interpuesta ante el Comité;
- 9) A estar informada sobre cada una de las etapas del proceso de atención de quejas y denuncias, desde el momento de la denuncia formal hasta el momento en que se sancione al presunto agresor, y se repare el daño;
- 10) A conocer el estado de los procesos administrativos en los que tenga un interés como interviniente;
- 11) A un trato digno. A ser tratada en todo el proceso de atención de quejas y denuncias con humanidad y confidencialidad, por parte de todas las personas y/o autoridades involucradas en el mismo;
- 12) A desistir de la denuncia o queja en cualquiera de las etapas del procedimiento de atención y queja del protocolo;
- 13) A recibir contención psicológica;
- 14) Al acompañamiento por parte de la persona designada por el Comité, establecido en los términos del presente Protocolo;
- 15) A la no discriminación. A no ser discriminadas ni limitadas en sus derechos;
- 16) A tomar decisiones informadas sobre las vías de actuación;
- 17) Al acceso de una o más vías de actuación de las establecidas en el Protocolo;
- 18) A que se sancione de manera proporcional al agresor en relación al daño sufrido.

ANEXO 5

Recomendaciones para la entrevista para la denuncia formal

Recuerde que el objetivo de esta entrevista es:

Registrar un posible acto de violencia sexual, laboral y/o discriminación, lo cual implica poner por escrito y ordenar ciertos datos e información básica con el fin de obtener información objetiva, veraz, suficiente, para la mejor atención y posible sanción de la conducta denunciada.

Responsabilidades durante la entrevista:

- I. Realizar la entrevista en un lugar que garantice la privacidad de la presuntavíctima.
- II. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:
 - Le cree
 - No lo (la) culpa por lo sucedido.
 - Realmente lo (la) escucha
 - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - Es confiable y justa
- III. No juzgue la situación.
- IV. Actúe de manera imparcial.
 - No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
 - Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, pregúntele si prefiere escribirlo.
 - Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.
- V. En todo momento, debe actuar, respetando la decisión de la presunta víctima.

Preparación de la declaración

Ayúdese de la Guía de entrevista a la presunta víctima (Formato 5) para allegarse de la información necesaria para integrar la declaración (narración de los hechos). Esta guía puede ayudar a complementar una narración escrita previamente presentada, o bien, si la presunta víctima así lo decide, puede considerarse como sudeclaración.

- VI. Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.

Firma de la declaración

- VII. Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias. Cuando la persona entrevistadora y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
- VIII. En caso de que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.
- IX. Si la presunta víctima cuenta con evidencias, deberán agregarse a la declaración y el expediente; así como la identidad de los testigos, ya sea en este momento o con posterioridad.

Cierre de la entrevista

- X. Agradezca a la persona afectada de su tiempo y por haber la presentación de la denuncia. hablado con el(la) persona conciliadora.
- XI. Recuerde a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la persona afectada del estatus (FORMATO 4, FORMATO 3 y FORMATO 5).

Apertura de expediente

- XII. Recuerde que en este momento, se abre un expediente (FORMATO 2Formato 2), en el cual deberá integrar la declaración, los formatos de privacidad y uso de datos personales, así como los acuerdos sobre el proceso de atención (FORMATO 4, FORMATO 3 y FORMATO 5). A este se irán integrando todos los documentos generados durante el proceso.

FORMATO 2

FORMATO 2 Registro de expediente de casos de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral Datos públicos		
Número de Expediente:		
Tipo de caso:		
Acoso sexual	Hostigamiento sexual	Discriminación
Acoso laboral	Hostigamiento laboral	Otro
Tipo de relación de la persona presunta agresora con la UTFV:		
Sexo	Edad	
Tipo de relación de la persona presunta víctima con la UTFV:		
Sexo		Edad

FORMATO 2

Expediente de casos de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral Descripción de los hechos
Datos sensibles/privados

Nota: Si bien forma parte del Formato 2, debe preservarse en todo momento la confidencialidad de los datos aquí consignados. En ese apartado se detallan los datos de la presunta víctima y el presunto agresor.

FORMATO 3

Guía de entrevista a la presunta víctima para preparar su denuncia formal

Datos sensibles/privados

Nombre entrevistador(a): _____

No. de Expediente: _____

Fecha: _____

Datos persona entrevistada	
Nombre:	
Domicilio personal:	
Edad:	Sexo: H: _____ M: _____
Teléfono(s):	
Correo Electrónico:	
Horario y forma preferente de comunicación:	
Relación laboral - académica con la UTFV	
Área de adscripción:	
Puesto ¹³¹⁷ :	
Ubicación específica de su lugar de trabajo:	
Nombre del/a jefe(a) inmediata(o):	
Cargo del/a jefe(a) inmediata(o):	
Datos contra quien se presenta la queja	
Nombre:	
Hombre:	Mujer:
Puesto:	
Área:	
Teléfono:	Correo electrónico:
Nombre del/a jefe(a) inmediata(o):	
Cargo del/a jefe(a) inmediata(o):	
¿Qué nivel jerárquico con respecto a usted tiene?	A. Nivel superior B. Igual nivel C. Nivel inferior D. Otro
¿Trabaja directamente con usted?	A. Si B. No C. Algunas veces

Circunstancias familiares relevantes para el caso (Cualquier situación que no esté en el formato y tenga trascendencia para la víctima, para su seguridad, para el alcance de la resolución de su denuncia):

¹³ En el supuesto de que la relación con la UTFV sea laboral. En caso de ser una relación académica, indicar qué clase y ante qué programa

DATOS DE LOS HECHOS	
Tipo de caso y acción:	1. Acoso sexual 2. Acoso laboral 3. Hostigamiento sexual 4. Hostigamiento laboral 5. Discriminación
¿Qué fue lo que pasó?	
¿En dónde pasó?	
¿Cómo pasó?	
¿Cuándo pasó?	
Frecuencia con que han ocurrido los hechos:	
Una vez:___ Varias veces:_____ De manera continua hasta la fecha:_____	
En caso de haber sucedido una sola vez, de ser posible, precise: Fecha: Hora aproximada: Lugar:	
En caso de haber sucedido en más de una ocasión, de ser posible, precise del último hecho: Fecha: Hora aproximada: Lugar:	
La actitud de la persona que realizó la conducta fue:	
Abierta y clara:___ Amenazante:_____ Insinuante o sutil:_____ Otra: _____	
Cambios que se dieron en su situación laboral - académica después de los hechos:	a) Sigue igual b) Tensión, estrés e incomodidad en el área de trabajo c) Cambio de área d) Otro

En el momento en que ocurrieron los hechos, ¿alguien observó lo que pasó? De responder afirmativamente ¿quiénes?
¿A qué personas les ha comunicado lo ocurrido?
¿Le comunicó lo ocurrido a su jefe(a) inmediato? Si:____No:____
¿A qué autoridades les ha comunicado lo ocurrido?
Cuando acudió a otras instancias, ¿qué respondieron?
¿Cuenta con pruebas (documentos, correos electrónicos, fotografías, mensajes, etc.) para demostrar los hechos?
¿Qué solicita la persona denunciante? ¿Cómo considera que se puede reparar el daño que ha sufrido?
OBSERVACIONES

Nombre y firma de la persona entrevistada

FORMATO 3

Observaciones y comentarios de la persona que entrevista
Datos sensibles/privados

Empty area for observations and comments.

Nombre y firma de la persona que entrevista

FORMATO 4

Privacidad y uso de datos personales

Apartado 1. Formulario de consentimiento expreso del titular para el tratamiento de datos personales

A) Titular de datos personales

Nombre: _____.

B) Responsables:

Nombre y cargo:	Domicilio	Teléfono	Correo:
Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Universidad Tecnológica Fidel Velázquez	Av. Emiliano Zapata s/n Col. El Tráfico Nicolás Romero Estado de México	Tel. 55 26493130	etica@utfv.edu.mx

La persona responsable, en términos de lo previsto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en sus Artículos 06 al 42, Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV), solicita a la persona titular de datos personales su consentimiento para su tratamiento.

Los datos personales serán incorporados en la base de datos "Archivo de expedientes de posibles casos de violencia sexual, laboral y por discriminación en la comunidad de la UTFV" la responsable de su administración, protección y resguardo es la persona designada para ejercer las funciones de Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV).

Los términos y condiciones para el acceso, tratamiento y transferencia de sus datos personales se establecen en el correspondiente al aviso de Privacidad de la UTFV.

Así, la persona responsable, a través de la realización de una entrevista a profundidad, (FORMATO 3, FORMATO 6 y FORMATO 7 formato para recabar de datos) solicitarán información relevante para la óptima atención de posibles casos de violencia sexual, laboral y por discriminación.

HE LEÍDO Y ENTIENDO ESTE DOCUMENTO, POR LO QUE (marcar la opción deseada):

_____ SÍ, OTORGO MI CONSENTIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE MIS DATOS PERSONALES.

_____ NO OTORGO MI CONSENTIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE MIS DATOS PERSONALES.

Nombre y firma: _____ Lugar y fecha: _____

Apartado 2. Aviso de privacidad integral.

“Archivo de expedientes de posibles casos de violencia sexual, laboral y por discriminación en la comunidad de la UTFV”

C. _____, persona designada para ejercer las funciones de Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV), es el responsable del tratamiento de los datos personales que se proporcionan, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

La documentación que recabaremos es:

- A. Nombre, domicilio, teléfono y/o dirección electrónica para recibir informes, de la persona denunciante o de la tercera persona.
- B. Identificación del denunciante, su domicilio o la mayor cantidad de datos de identificación posibles.
- C. La narración circunstanciada del hecho, la indicación de quién o quiénes lo habrían cometido y de las personas que lo hayan presenciado o que tengan noticia de él y todo cuanto le constare a la persona denunciante.
- D. La denuncia deberá contener los datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa por la realización de hechos que constituyan violencia laboral, sexual y/o discriminación.
- E. Medios probatorios, en caso de tenerlos.

Los datos personales que recabaremos los utilizaremos para las siguientes finalidades:

- Integrar un expediente de trámite de los posibles casos de violencia sexual, laboral y por discriminación en la comunidad de la UTFV.
- Emisión de opiniones y recomendaciones no vinculantes derivadas del conocimiento de denuncias, por actos presuntamente contrarios o violatorios del Código de Ética, el Código de Conducta o las Reglas de Integridad, que constituyan violencia laboral, sexual y por discriminación.

Transferencia de datos personales:

Se llevará a cabo transferencia de la información recabada, por mandato de autoridad estatal competente y en los casos en los que el marco jurídico aplicable admita tales excepciones, como en la remisión de la queja o denuncia al Comité, así como en la notificación de las recomendaciones que emita éste o a la respectiva autoridad sancionadora, con la información necesaria.

Medios disponibles para que pueda manifestar su negativa para el tratamiento de los datos:

La protección de sus datos personales es un derecho vinculado a la protección de su privacidad, por lo que para controlar su uso y destino puede ejercer los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición), a través de los cuales tiene la posibilidad de:

- a) Conocer en todo momento quién dispone de sus datos y para qué están siendo utilizados.
- b) Solicitar rectificación de sus datos en caso de que resulten incompletos o inexactos.
- c) Solicitar la cancelación de estos por no ajustarse a las disposiciones aplicables.
- d) Oponerse al uso de sus datos si es que los mismos fueron obtenidos sin su consentimiento.

¿Dónde puedo ejercer mis derechos ARCO?

Usted podrá ejercer sus derechos ARCO, para el tratamiento de sus datos personales, en los domicilios, teléfonos y correos de los responsables:

Nombre y cargo:	Domicilio	Teléfono	Correo:
Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV)	Av. Emiliano Zapata s/n Col. El Tráfico Mpo. Nicolás Romero Estado de México	Tel. 26493145	etica@utfv.edu.mx

FORMATO 5

Acuerdos en el proceso de atención

- I. Me han informado que las y los funcionarios involucrados en los procesos están obligados a resguardar la información o documentación de manera confidencial, que obre en su poder con el objeto de no re-victimizar o exponerme a una situación de mayor vulnerabilidad.
- II. Con la finalidad de obtener mejores resultados en mi proceso de denuncia, es necesario que toda la información que proporcione sea clara y veraz.
- III. *En caso de decidir suspender el trámite, deberé dar aviso a quien recibió mi denuncia.*
- IV. Estoy enterado/a de que este servicio es de carácter temporal, motivo por el cual debo solicitar información sobre la fecha de conclusión del mismo y la dinámica a seguir para la continuidad del procedimiento.
- V. Me han informado sobre mis derechos como víctima.

Nombre y firma de la persona que presenta la denuncia

Nombre y firma de la persona que realizó la entrevista

ANEXO 6

Consideraciones para la integración del expediente y el proceso de investigación

Diferencia entre registro y documentación

Dentro de las funciones de la persona entrevistadora se encuentra el registro, asesoría y en su caso, de acuerdo con sus funciones, el acompañamiento de un conflicto relacionado con actos de violencia sexual, laboral y/o discriminación. Por lo que en caso de existir condiciones materiales y psicológicas de las presuntas víctimas se puede documentar el caso para garantizar, una resolución clara, justa, garante de la no revictimización, reparación del daño y los derechos humanos de las y los involucrada/os.

Registrar	Documentar
Recuperar la información inicial y básica.	Investigación a fondo para establecer causas, efectos, identidad de los afectados, eficacia de recursos legales.
Primera idea de la situación.	Hacer una buena documentación permitirá demostrar los hechos motivo de la queja.
Registro es el primer paso para realizar una buena documentación. Todo procedimiento se debe registrar.	Una buena documentación permite entender y dar seguimiento a los hechos motivo de la queja.

Criterios para la documentación del expediente:

1. Desde la primera entrevista, elaborar un registro completo de los hechos.
2. La intención del registro es valorar el tipo de intervención que realizaremos.
3. Abrir un expediente único confidencial por cada caso, donde se le vayan incorporando todos los elementos que aporten los denunciantes.
4. A partir de la información que nos proporcionen las personas afectadas, se buscará proponer otros recursos que pudieran ser más eficaces a los ya realizados.
5. Una vez conocido el caso, y su situación actual, se realizará una primera valoración que nos permita establecer una propuesta de estrategia de intervención.
6. Cada una de las acciones que realicemos partirá de un acuerdo con las personas afectadas, en el que estableceremos tanto nuestra intervención y participación como la que ellas también deberán realizar.

Investigación

La investigación deberá garantizar los derechos de las personas involucradas especialmente de las víctimas, asegurándose su presencia y declaración voluntaria. Se deberá garantizar la confidencialidad de las víctimas, así como adoptar las medidas de protección necesarias para garantizar su seguridad y dignidad e integridad.

ANEXO 7

Recomendaciones para la persona acompañante en el proceso

Una vez que la presunta víctima manifiesta su consentimiento para seguir el proceso de la denuncia formal de casos de acoso y hostigamiento, sexual y/o laboral, la persona acompañante, tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Identificarse oficialmente, detallando nombre y el cargo que detenta para el funcionamiento del protocolo;
- b. Actuar siempre y en todo momento bajo los principios rectores del presente protocolo;
- c. Estar atenta de la situación emocional y la integridad de la presunta víctima y en caso de ser necesario referirla a contención psicológica y/o médica;
- d. Mantener informada a la presunta víctima de la situación de cada una de las etapas del proceso de atención de quejas y denuncias, desde la denuncia, formal hasta el momento en que se sancione al presunto agresor y se repare el daño;
- e. Verificar que quede registro de las actuaciones realizadas por parte de las personas involucradas;
- f. Verificar el cumplimiento de las etapas del proceso de atención de denuncias;
- g. Vigilar que se respetan a cabalidad los tiempos de actuación de cada una de las etapas;
- h. Verificar que las instancias resolutorias, resuelvan, y, en su caso, sancionen los actos que constituyan acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;

ANEXO 8

Recomendaciones para la entrevista con la persona presunta agresora Recuerde que los objetivos de esta entrevista son:

- Redactar un escrito con la postura clara y detallada de la persona presunta agresora sobre la situación.
- Albergarse de información para determinar si existe un probable incumplimiento por parte de la persona presunta agresora.

Derechos de la persona presunta agresora

La persona que es denunciada tiene derecho a:

- La presunción de inocencia.
- Tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.
- Dar su punto de vista y defenderse de las acusaciones en su contra.
- Presentar testigos y evidencias que respalden su dicho.

Responsabilidades durante la entrevista:

- 1) Realizar la entrevista en un lugar que garantice la privacidad de la presunta víctima.
- 2) La entrevista a la persona acusada se realizará siempre en presencia de, al menos, 2 (dos) personas del subcomité.
- 3) Explicarle el propósito de la entrevista.
- 4) Explicarle que toda la información que proporcione se mantendrá bajo estricta confidencialidad (Formato 4).
- 5) Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- 6) Darle la oportunidad de dar su punto de vista, si está de acuerdo o en desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- 7) Expresarle que el tipo de comportamiento que se denuncia no es aceptable en la UTFV dándole a conocer el tipo de acciones que pueden suceder, de acuerdo a la gravedad de las mismas.
- 8) Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar qué partes admite y cuáles niega, en caso de negación de las acusaciones.
- 9) Solicitarle testigos (en su caso) que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- 10) Una vez que tanto la persona entrevistadora como la persona acusada acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por la persona acusada.

Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, la persona entrevistadora deberá redactarla con base en las notas que tomó durante la entrevista y especificar los motivos por los cuales no se firmó. Este escrito deberá ser firmado por las personas que participaron en la entrevista. Este escrito formará parte del expediente.

FORMATO 6

Notificación al presunto agresor

En la ciudad de _____ siendo las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año _____, la/el suscrito _____ como autoridad competente dentro del procedimiento de atención y posible sanción de actos que conlleven conductas de acoso, hostigamiento sexual y/o laboral en la UTFV.

Seguidamente solicito a la persona presente en el domicilio de la Universidad que se identifique. A continuación me muestra una credencial oficial _____ y me manifiesta tener una relación de tipo Laboral () Académica () con la persona _____ (nombre de la víctima), y en este momento se le notifica que esta persona presentó una queja en su contra por posibles conductas de violencia sexual, laboral y/o discriminación.

Así mismo le notifico que el procedimiento a seguir será acorde a la normativa aplicable, señalada dentro del protocolo, en atención a su relación Laboral o Académica con la UTFV, por lo que el (señalar autoridad investigadora) y la resolución correspondiente será emitida por (señalar autoridad sancionadora).

Así mismo, se le pone a disposición copia simple del escrito de queja o denuncia, documentos anexos, las determinaciones de la autoridad competente respecto a medidas de seguridad, se le informan sus derechos, las rutas y procedimientos a seguir.

Por último se hace de su conocimiento que es su derecho ser entrevistado, para conocer su versión de los hechos, presentar las pruebas que crea necesarias, ser asesorado y/o acompañado por quien considere más pertinente.

Nombre y firma de la persona que presenta la denuncia

Nombre y firma de la persona que realizó la entrevista

FORMATO 7

Guía de entrevista a la persona presunta agresora

Datos sensibles/privados

Nombre entrevistador(a): _____

No. de Expediente: _____

Fecha: _____

Datos persona entrevistada	
Nombre:	
Domicilio personal:	
Edad:	Sexo: H: _____ M: _____
Teléfono(s):	
Correo Electrónico:	
Horario y forma preferente de comunicación:	

Relación laboral - académica con la UTFV	
Área de adscripción:	
Puesto ¹⁴ :	
Ubicación específica de su área de trabajo:	
Nombre del/a jefe(a) inmediata(o):	
Cargo del/a jefe(a) inmediata(o):	

Preguntas clave:
¿Qué piensa de estar aquí en este momento?

¹⁴ En el supuesto de que la relación con la UTFV sea laboral. En caso de ser una relación académica, indicar qué clase y ante qué programa

¿Cómo se siente?

¿Puede explicar lo que sucedió?

¿Existe algún testigo que pueda respaldar su testimonio?

¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?

Nombre y firma de la persona entrevistada

FORMATO 8

Pronunciamiento de probable incumplimiento

A QUIEN CORRESPONDA

En la ciudad de _____, siendo las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año _____, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV) considera que en el Expediente _____ existe elementos suficientes como para considerar un probable incumplimiento al Código de Conducta de la UTFV.

Por ello, ponemos a la consideración del órgano que usted preside¹⁵ la conveniencia de establecer un proceso sancionador dada la relación:

Laboral () Académica ()

que la persona presunta agresora guarda con la UTFV. Cabe señalar que el presente pronunciamiento no tiene carácter vinculatorio.

Atentamente

Secretario Técnico del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV)

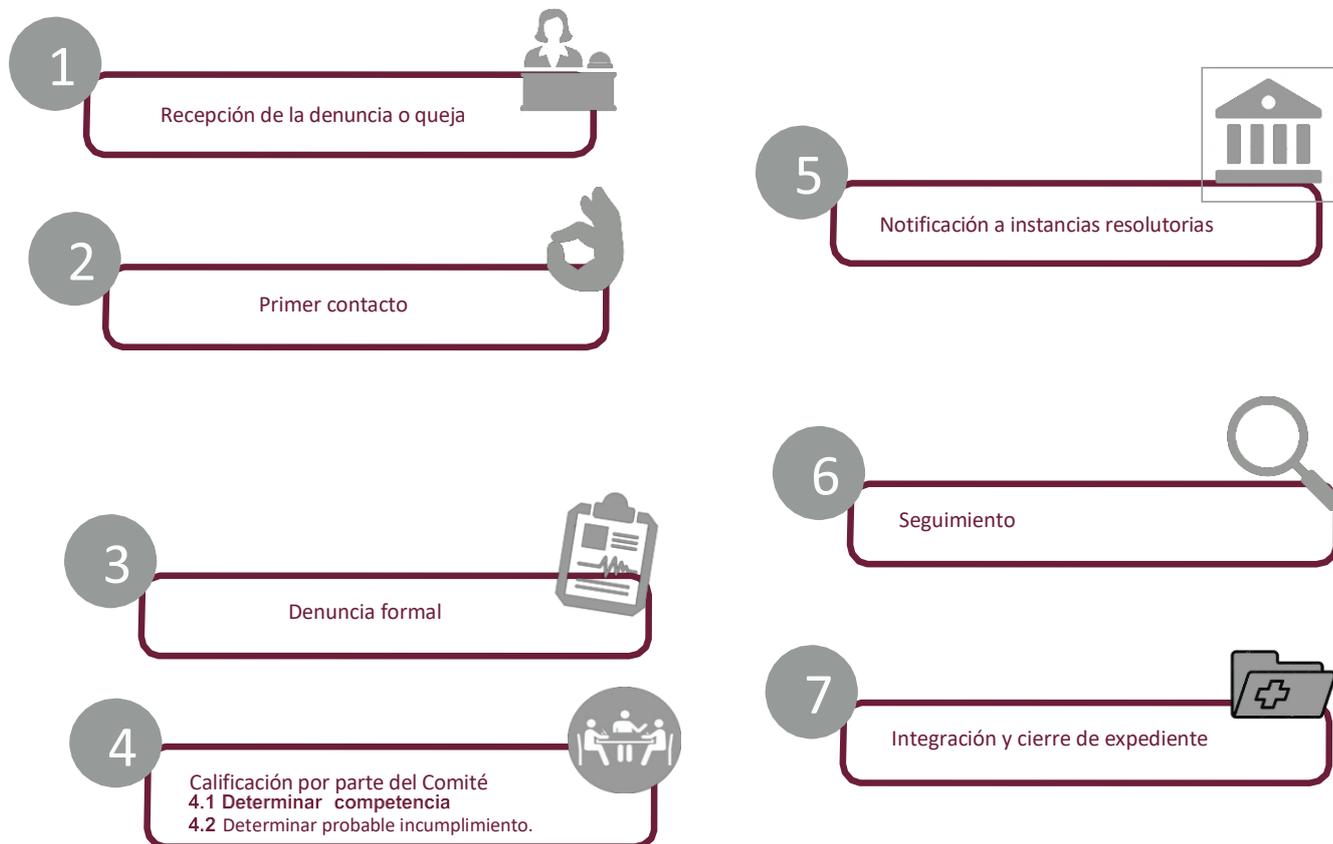
¹⁵ El documento debe dirigirse a la autoridad responsable de sancionar de acuerdo con la relación laboral y/o académica del presunto agresor con la UTFV.

FORMATO 9

FORMATO 9 Registro de Seguimiento Datos sensibles/privados			
Folio de expediente :			
Contacto personal:		Contacto telefónico:	
FECHA/ HORA	ACTIVIDAD REALIZADA (EN ESTE EJEMPLO SE INDICAN LAS COSAS DE LAS CUALES SE DEBE TENER REGISTRO)	ACUERDOS	OBSERVACIONES
	PRESENTACIÓN DE QUEJA		VÍA DE PRESENTACIÓN VÍCTIMA O TERCERA PERSONA
	ENTREVISTA DE PRIMER CONTACTO:	INFORMATIVA CANALIZACIÓN ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y/O MÉDICA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA FORMAL	NOMBRE DE QUIEN HACE EL PRIMER CONTACTO CON EL COMITÉ
	DENUNCIA FORMAL	VÍA DE ATENCIÓN PERSONA ACOMPAÑANTE	
	DETERMINACIÓN DE COMPETENCIA	NO COMPETENCIA COMPETENCIA INTEGRACIÓN DE SUBCOMITÉ	
	INTEGRACIÓN Y ENTREVISTAS DEL SUBCOMITE		
	PRONUNCIAMIENTO DEL COMITÉ		
	NOTIFICACIÓN A INSTANCIAS SANCIONADORAS RESOLUCIÓN DE LAS INSTANCIAS SANCIONADORAS		

ANEXO 9 Etapas del proceso de atención

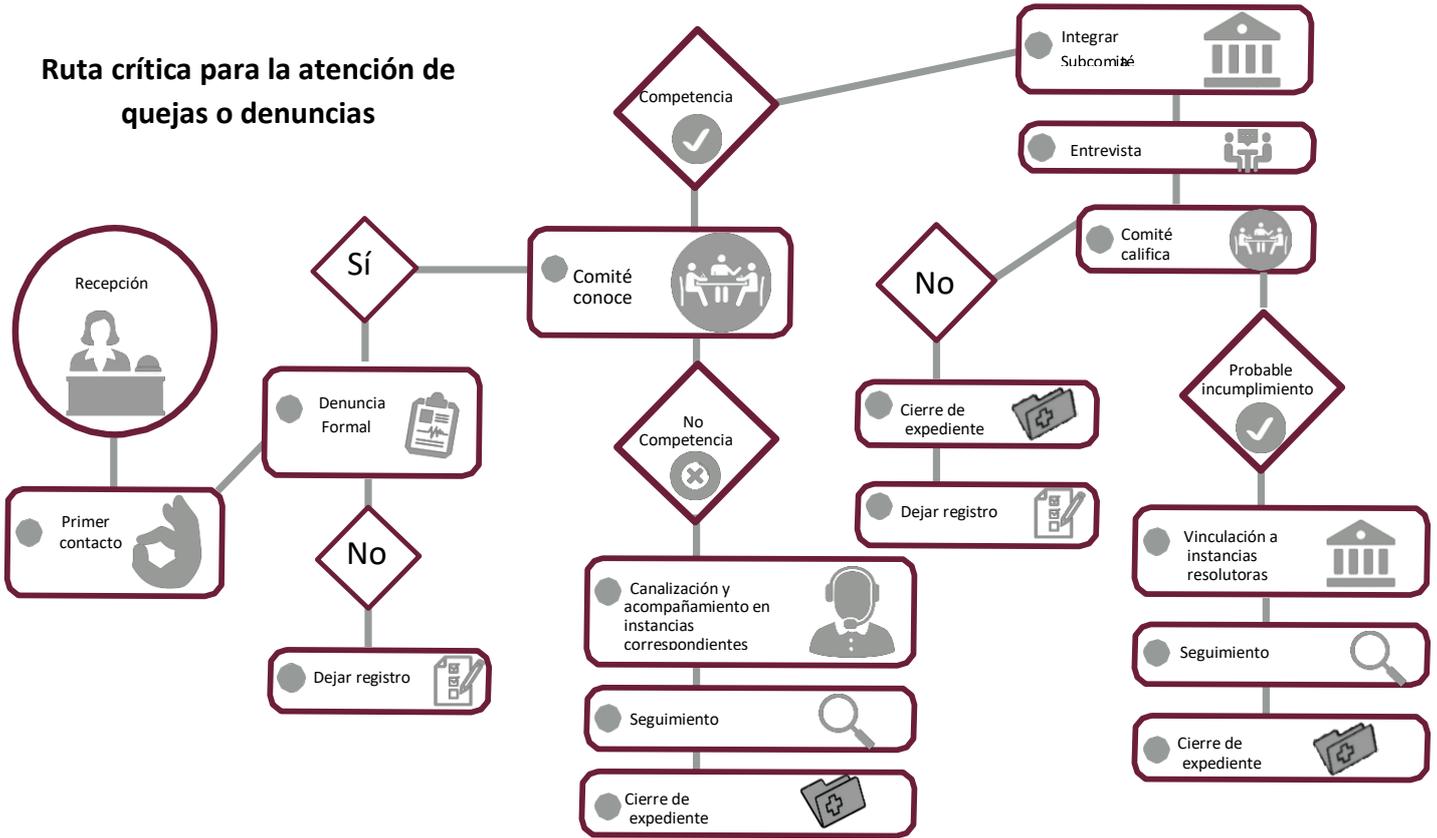
Etapas del proceso de atención



ANEXO 10

Esquema de ruta de atención

Ruta crítica para la atención de quejas o denuncias



RECOMENDACIONES ESPECIALES

- 1) La implementación de este Protocolo requiere que las personas involucradas en su aplicación: personas consejeras, Comité de Ética e integrantes de las instancias sancionadoras, reciban sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos y perspectiva de género.
- 2) Se deben realizar campañas de difusión sobre qué es el acoso y hostigamiento sexual, así como las conductas que los configuran, a fin de que la comunidad las identifique.
- 3) También se debe desarrollar una estrategia de difusión de las vías de sanción y las etapas del proceso que contempla este Protocolo para que la comunidad conozca sus derechos y las vías para hacerlos efectivos.
- 4) Debido al perfil de la institución, es recomendable, que las personas que han formado parte del Comité de Ética puedan ser consideradas como personas consejeras porque ya conocen el tema y porque en su momento fueron elegidas por votación, entonces se puede asumir que gozan de cierto reconocimiento dentro de la Comunidad universitaria.
- 5) Consideramos que los recursos institucionales con los que cuenta la UTFV, como es la atención psicológica, deben estar a disposición, en primer lugar, de la presunta víctima.
- 6) Es necesario incorporar acciones como jornadas, conferencias, talleres, ciclos de cine, diplomados, etc., que se vinculen a las cargas académicas para que la comunidad conozca y reflexione sobre temas como derechos humanos, discriminación, conflictos de interés y, evidentemente, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.