

## PRESENTACIÓN

El presente Protocolo de Intervención para la no violencia y no discriminación en el Tecnológico de Estudios Superiores de Chimalhuacán, es un documento que conjunta, la investigación, lineamientos y herramientas que permiten identificar las acciones y omisiones de violencia y discriminación dentro del contexto Institucional, así como establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación y/o acoso laboral.

Es un instrumento que intenta visualizar e identificar los eventos de violencia, factores de riesgo, consecuencias individuales e institucionales para promover medidas de prevención y en segunda instancia promueve el mecanismo de actuación para atender dichos casos.

Lo anterior, a efecto de combatir todos los tipos de violencias y favorecer la promoción de los derechos humanos y laborales, así como propiciar un clima laboral libre de violencia y discriminación, ya que su presencia, siempre será una violación a los derechos humanos y un atentado contra la seguridad física y salud mental de las personas.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE  
CONFLICTOS DE  
INTERÉS EN LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Capítulo Primero  
Disposiciones Generales

1. Objeto y ámbito de aplicación

El Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación en las Dependencias y Entidades.

El Comité y las Personas Asesoras deben ejecutar las acciones señaladas en el párrafo anterior con independencia de las establecidas en el procedimiento de queja a que se refieren los artículos 43 al 79 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

2. Glosario

Para efectos de la aplicación del Protocolo, además de las definiciones establecidas en el Acuerdo, se entiende por:

- a) **Acuerdo:** 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;
- b) **Comité:** al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformado en cada una de las Dependencias y Entidades en términos de los Lineamientos;
- c) **Consejo:** al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;
- d) **Denuncia:** a la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad;
- e) **Lineamientos:** a 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;
- f) **Oficialía Mayor:** a la persona que se desempeña como Oficial Mayor o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- g) **Persona Asesora:** a la o las personas designadas en términos del Capítulo Cuarto, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por actos discriminatorios, conforme a lo señalado en el Protocolo;
- h) **Presunta Víctima:** a la persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación, y
- i) **Protocolo:** al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.



### 3. Interpretación y casos no previstos

La interpretación para efectos administrativos, así como la atención y solución de los casos no previstos en el Protocolo, corresponde a la Unidad, la cual puede solicitar la opinión del Consejo.

### 4. Registro de casos de presunta discriminación

La Unidad debe llevar un registro de casos de presunta discriminación, que comparte con el Consejo, y para su integración solicita a la o las Personas Asesoras y a los Comités, información de los casos que hayan conocido, las causas o motivos que les dieron origen, las medidas preventivas adoptadas, las recomendaciones emitidas y, en su caso, en qué casos el Comité dio vista al Órgano Interno de Control.

### 5. Transparencia y protección de datos personales

La información obtenida, generada y resguardada por las Dependencias y Entidades con motivo de la aplicación del Protocolo, está sujeta a las disposiciones en las materias de archivo, transparencia, acceso a la información, protección de datos personales y demás normativa aplicable.

## Capítulo Segundo

### Discriminación

### 6. Actos de discriminación

Para efectos de la aplicación del Protocolo, se considera acto discriminatorio, aquél en el que concurran los siguientes elementos:

- a) Una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción;
- b) Un efecto derivado de la conducta que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, y
- c) Un nexo causal entre la conducta y el efecto que esté motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

### 7. Actualidad de los hechos

Los presuntos actos de discriminación que deriven de incumplimientos al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, que son materia de aplicación del Protocolo, deben corresponder a aquéllos ocurridos durante el año previo a la fecha de presentación de la denuncia.



### Capítulo Tercero

#### Acciones específicas de prevención

##### 8. Obligaciones para prevenir la discriminación

Las Dependencias y Entidades, a través de la Oficialía Mayor, entre otras acciones específicas, deben:

- a) Realizar acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función;
- b) Difundir y promover el Protocolo entre el personal y a aquellas personas que mantengan con la dependencia o entidad una relación de prestación de servicios profesionales independientes, laboren en forma eventual, sean proveedores o presten servicios por cualquier motivo, o sean usuarias de cualquiera de los servicios o de trámites que se otorgan en las mismas, o acudan a sus instalaciones por cualquier causa;
- c) Fomentar la cultura de la denuncia, mediante el acompañamiento de la Persona Asesora;
- d) Asegurar que en los programas anuales de capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización para la prevención de la discriminación;
- e) Coordinar la promoción de la cultura institucional de igualdad, en particular aquella orientada a la prevención de la discriminación;
- f) Determinar, ejecutar, en su caso, levantar, las medidas preventivas que, de acuerdo al caso, resulten necesarias para evitar algún perjuicio a la Presunta Víctima;
- g) Designar a la o las Personas Asesoras y proporcionarles, con oportunidad los medios, elementos e insumos y espacios físicos para desarrollar sus funciones y actividades de manera adecuada y óptima, y
- h) Dar seguimiento a las acciones de prevención de la discriminación.

##### 9. Acciones de Capacitación

Las Personas Asesoras y las personas integrantes del Comité, deben tomar los cursos de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y respecto a la implementación del Protocolo.

El Consejo imparte dichos cursos en línea y otorga constancia de su acreditación.

##### 10. Calificación de Competencias

Corresponde al Consejo, con apoyo de la Unidad, definir el contenido del curso de formación sobre la implementación del Protocolo, a fin de proveer del conocimiento idóneo a las Personas Asesoras para la atención de casos de discriminación.

El curso se imparte en línea y se otorga constancia de acreditación, siempre que se obtenga una calificación mínima de 8.

### Capítulo Cuarto

#### De las Personas Asesoras

##### 11. Primer contacto

La Persona Asesora es el primer contacto con la Presunta Víctima, y está encargada de orientar, asesorar y acompañarla en el trámite de la denuncia, así como en su caso, de su seguimiento.

##### 12. Designación de la Persona Asesora

La Oficialía Mayor designa de entre el personal de la Dependencia o Entidad a la o las Personas Asesoras, considerando que dicha designación no recaiga en las personas integrantes del Comité.



En la designación se debe tomar en cuenta el principio de igualdad de género, y debe recaer tal designación en al menos una mujer y un hombre.

La designación está condicionada a la vigencia de la calificación de las competencias que debe acreditar la Persona Asesora.

Se informará al Consejo dentro de los 20 días hábiles siguientes a la designación los datos de las Personas Asesoras, a efecto de que dicha instancia actualice el directorio correspondiente.

### **13. Requisitos para ser Persona Asesora**

Las Personas Asesoras deben:

- a) Contar con los conocimientos necesarios y suficientes sobre la normativa de igualdad y derechos humanos;
- b) Contar con la calificación en las competencias a que se refiere el numeral 10.
- c) Acreditar, cuando así corresponda, los requisitos que en adición señale la convocatoria.

Las Dependencias o Entidades deben informar a la Unidad los casos en que para contar con Personas Asesoras se requiere formular una convocatoria abierta al personal para proponer, renovar o invitar a desempeñarse con esa calidad.

### **14. Impedimentos y recusación**

Se consideran impedimentos para conocer de una denuncia:

- a) La posible actualización de un conflicto de intereses;
- b) La enemistad manifiesta con la Presunta Víctima, o
- c) El conocimiento previo de una denuncia contra quien en una segunda denuncia es la Presunta Víctima.

Cuando una Persona Asesora se encuentra impedida para conocer de una denuncia y, por consiguiente, de brindar el acompañamiento necesario, ésta debe recusarse o en su defecto, la Presunta Víctima, sin necesidad de expresar motivo alguno, puede solicitar cambio de Persona Asesora, y a partir de esa circunstancia la otra Persona Asesora da seguimiento al caso.

### **15. Funciones de la Persona Asesora**

La Persona Asesora tiene las funciones siguientes:

- a) Realizar el primer contacto con la Presunta Víctima;
- b) Procurar, con los medios que le fueron conferidos, el derecho a la no discriminación de la Presunta Víctima y, en su caso, orientarla a las instancias competentes para hacer efectivo dicho derecho;
- c) Procurar seguridad y privacidad a la Presunta Víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione;
- d) Establecer una relación empática con la Presunta Víctima, ser cuidadosa con el tono y volumen de su voz cuando se dirija a ésta, mantener un perfil bajo en su lenguaje corporal, además de ser precavida respecto del contacto físico;
- e) Expresar con oportunidad a la Presunta Víctima, el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar, e incluso debe orientar a la Presunta Víctima, o cualquier persona que solicite la información, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos narrados, así como de aclarar que su presentación ante una u otra no limita su derecho de acudir a alguna otra a presentar su denuncia;



- f) Mencionar a la Presunta Víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso;
- g) Apoyar a la Presunta Víctima en el llenado del formato de denuncia, en la que se incluya en forma de narrativa, una descripción de las conductas, que contenga datos de identificación, correo electrónico y número de teléfono, en su caso, de domicilio, así como las circunstancias de tiempo, modo, y lugar, y, en su caso, referencia de terceras personas a las que puedan constar los hechos; siempre cuidando la estabilidad emocional de la Presunta Víctima, y procurando no revictimizarla;
- h) Presentar, por sí o en compañía de la Presunta Víctima, la denuncia ante el Comité;
- i) Solicitar a la Oficialía Mayor, se adopten medidas preventivas para la protección de la integridad o buscar cesar con los actos que dieron origen a la denuncia;
- j) Llevar un registro de los casos y de las denuncias presentadas, así como del trámite que se le dio a la misma, en el formato que establezca el Consejo, en su caso, debe otorgar información sobre éstas a las autoridades que así lo requieran, y
- k) Solicitar, cuando lo estime necesario, el auxilio de las o los asesores del Comité, para brindar orientación o canalizar a la Presunta Víctima a las instituciones adecuadas para interponer su denuncia o queja en las instancias competentes.

## Capítulo Quinto

### De las Medidas Preventivas

#### 16. Medidas Preventivas

Las Dependencias y Entidades pueden, a través de la Oficialía Mayor, en los términos establecidos en el presente capítulo y sin que en modo alguno se tengan por ciertos los hechos denunciados, adoptar y ejecutar medidas preventivas que permitan que la Presunta Víctima no sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación.

#### 17. Procedencia de las medidas preventivas

Las medidas preventivas pueden adoptarse y ejecutarse, cuando:

- a) De los hechos denunciados se adviertan conductas en las que se agrede, amedrente, intimide o amenace a una persona, o
- b) Se presume la vulneración de cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, y cuyos efectos sean de imposible o difícil reparación.

Asimismo, en su adopción y ejecución se debe tener en cuenta las características del caso, y el respeto a la privacidad de la Presunta Víctima, teniendo el debido cuidado de no generar con éstas, nuevos actos de discriminación o, en su caso, revictimización.

#### 18. Tipo de medidas

La Oficialía Mayor puede determinar, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes medidas preventivas:

- a) Acción de movilidad funcional, el traslado de área de la Presunta Víctima o de la persona que presuntamente agrede;
- b) Cambio de horario para que dichas personas no coincidan en el trabajo;
- c) Cursos o pláticas de sensibilización;





- d) Reacomodo en los espacios de trabajo para evitar aislar a la Presunta Víctima;
- e) Apoyo psicológico de ser necesario y/o requerido por la Presunta Víctima;
- f) Cualquier medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la Presunta Víctima.

La Oficialía Mayor, considerando la gravedad del caso, puede solicitar de otras autoridades que resulten competentes el apoyo para la adopción e implementación de medidas preventivas.

### 18.1 Sanciones Administrativas y Procedimientos para aplicarlas

Con fundamento en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos **Artículo 13** Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;
- III. Destitución del puesto;
- IV. Sanción económica, e
- V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrán de seis meses a un año de inhabilitación.

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique beneficio o lucro, o cause daños o perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo general mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.

En el caso de infracciones graves se impondrá, además, la sanción de destitución.

En todo caso, se considerará infracción grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Para que una persona que hubiere sido inhabilitada en los términos de la Ley por un plazo mayor de diez años, pueda volver a desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público una vez transcurrido el plazo de la inhabilitación impuesta, se requerirá que el titular de la dependencia o entidad a la que pretenda ingresar, dé aviso a la Secretaría, en forma razonada y justificada, de tal circunstancia.

La contravención a lo dispuesto por el párrafo que antecede será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley, quedando sin efectos el nombramiento o contrato que en su caso se haya realizado.

## Capítulo Sexto

### Atención de Casos de Discriminación

#### 19. Respeto de los derechos humanos

Para la atención de los casos de discriminación, quienes intervengan deben conducirse observando en todo momento la perspectiva de atención a víctimas y protegiendo la dignidad de la Presunta Víctima.



Dicha atención debe considerar como base los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de discriminación en el servicio público.

#### **20. Orientación a la Presunta Víctima**

La Presunta Víctima puede elegir ser auxiliada por la Persona Asesora a efecto de recibir orientación acerca de las instancias competentes ante las que está en posibilidad de denunciar los actos de discriminación.

#### **21. Desahogo de la denuncia ante el Comité**

Las denuncias en materia de discriminación que conozca el Comité, se desahogan conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, procurando sea en el menor tiempo posible.

#### **22. Presencia de la Persona Asesora en la sesión del Comité**

El Comité, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, puede invitar a la Persona Asesora a la o las sesiones en que pudiera atenderse la o las denuncias que hizo de su conocimiento.

#### **23. Conciliación**

Cuando el Comité, en los términos de los Lineamientos, estime pertinente que se promueva la conciliación, debe considerar si ésta no representa una situación de revictimización para la Presunta Víctima, de ser el caso, no debe agotar la conciliación.

En su caso, la conciliación debe procurar facilitar el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, levantándose constancia por escrito de la amigable composición. De no llegarse a algún acuerdo entre las partes, el Comité debe continuar con el desahogo de la atención de la denuncia y comunicar a las personas involucradas el acuerdo que sobre la misma haya recaído, cuando corresponda las recomendaciones a que hubiere lugar.

En caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos en la conciliación o de lo señalado en las recomendaciones, el Comité debe realizar los máximos esfuerzos para insistir en su cumplimiento.

#### **24. Observaciones y recomendaciones**

En caso del que el Comité considere un incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, debe comunicar a las personas involucradas sus observaciones y, en su caso, las recomendaciones que estime pertinentes.

#### **25. Vista al Órgano Interno de Control.**

Cuando corresponda, el Comité debe dar vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.

#### **26. Conocimiento de los casos por el Órgano Interno de Control**

El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus atribuciones, debe promover el fincamiento de las responsabilidades y, en su caso, de las sanciones administrativas respectivas.

### **ANEXO**

#### **TRANSITORIOS**

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





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

**TERCERO.** Se abroga el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, "publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

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

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

Dado en la Ciudad de México, a 26 de noviembre de dos mil diecinueve.- **La Secretaria de Gobernación, Olga María Sánchez Cordero de García Villegas.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, Irma Eréndira Sandoval Ballesteros.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, Nadine Flora Gasman Zylbermann. Rúbrica.**

