



**CNDH**  
M É X I C O

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

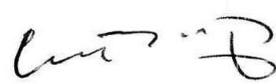
**2016**

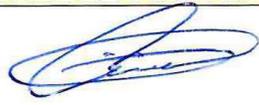
Con fundamento en los artículos 15, fracciones I, II y III de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y 18 de su Reglamento Interno, se expide el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, quedando sin efectos el similar expedido el 3 de marzo de 2014.

Así lo acordó y firma el día 25 de noviembre de 2016, el Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Lic. Luis Raúl González Pérez.

<b>PRESIDENTE DEL COMITÉ</b>	<b>SECRETARIO EJECUTIVO</b>
 <b>LIC. MANUEL MARTÍNEZ BELTRÁN</b> OFICIAL MAYOR	 <b>C. ARMANDO SERRATO MÁRQUEZ</b> DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

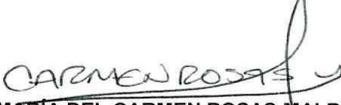
<b>VOCAL DEL COMITÉ</b>	<b>VOCAL DEL COMITÉ</b>
 <b>MTRA. NORMA INÉS AGUILAR LEÓN</b> CUARTA VISITADORA GENERAL	 <b>DR. JORGE ULISES CARMONA TINOCO</b> SEXTO VISITADOR GENERAL

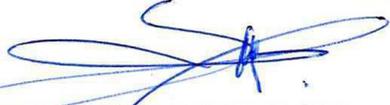
<b>VOCAL DEL COMITÉ</b>	<b>VOCAL DEL COMITÉ</b>
 <b>LIC. CARLOS MANUEL BORJA CHÁVEZ</b> DIRECTOR GENERAL DE QUEJAS, ORIENTACIÓN Y TRANSPARENCIA	 <b>LIC. MARÍA YURIRVA ÁLVAREZ MADRID</b> DIRECTORA GENERAL DEL PROGRAMA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS EN LA QUINTA VISITADURÍA GENERAL

<b>VOCAL DEL COMITÉ</b>	<b>VOCAL DEL COMITÉ</b>
 <b>MTRA. ANNE LICE HERNÁNDEZ ALBA</b> DIRECTORA DEL CENTRO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN GEOESPACIAL EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y ANÁLISIS	 <b>LIC. PEDRO ANTONIO PADILLA MARTÍNEZ</b> DIRECTOR DE ASUNTOS DE INDÍGENAS EN RECLUSIÓN EN LA CUARTA VISITADURÍA GENERAL

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the letters "AN" and several illegible signatures.

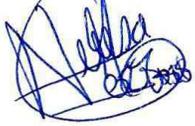
Handwritten signature at the bottom center of the page.

VOCAL DEL COMITÉ	VOCAL DEL COMITÉ
 LIC. MARÍA DEL CARMEN ROSAS MALDONADO SUBDIRECTORA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	 LIC. ELVIRA SUSANA GUEVARA ORTEGA VISITADORA ADJUNTA EN LA PRIMERA VISITADURÍA GENERAL

VOCAL DEL COMITÉ	VOCAL DEL COMITÉ
 LIC. KARLA GUADALUPE RAMÍREZ CRUZ JEFA DE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE INFORMES EN LA SEGUNDA VISITADURÍA GENERAL	 LIC. SAMANTHA RIVAS TORRES JEFA DE DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA EN LA SEGUNDA VISITADURÍA GENERAL

VOCAL DEL COMITÉ	VOCAL DEL COMITÉ
 C. JOSÉ ALCÁNTARA ALCÁNTARA PROFESIONAL EN LA SEXTA VISITADURÍA GENERAL	 C. AMADO MOISÉS LEYVA GONZÁLEZ APOYO ADMINISTRATIVO EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE QUEJAS, ORIENTACIÓN Y TRANSPARENCIA

ASESOR DEL COMITÉ	ASESOR DEL COMITÉ
 LIC. EDUARDO LÓPEZ FIGUEROA TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	 LIC. RUBÉN FRANCISCO PÉREZ SÁNCHEZ COORDINADOR GENERAL DE SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y DE ASUNTOS JURÍDICOS

ASESORA DEL COMITÉ	ASESOR DEL COMITÉ
 MTRA. ANA LUISA NERIO MONROY TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	 LIC. RODRIGO DE LA CRUZ SANTACRUZ DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several initials below.*

## Contenido

## Página

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>MARCO JURÍDICO</b>	<b>6</b>
<b>I.- ASPECTOS GENERALES</b>	<b>8</b>
<b>II.- ACCIONES PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</b>	<b>10</b>
<b>III.- DEL COMITÉ Y DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS</b>	<b>11</b>
<b>IV.- DEL PRIMER CONTACTO PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</b>	<b>12</b>
<b>V.- DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS</b>	<b>13</b>
<b>VI.- DEL REGISTRO DE LOS CASOS</b>	<b>14</b>
<b>VII.- HECHOS NO PREVISTOS</b>	<b>15</b>
<b>TRANSITORIOS</b>	<b>15</b>

## **INTRODUCCIÓN**

La promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.

El presente protocolo establece las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual al interior de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Es resultado de los trabajos de quienes integran el Comité de Ética e Integridad, mismo que se conforma por personal de todos los niveles jerárquicos, mujeres y hombres, de los distintos Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional.

El protocolo tiene como principios preservar la dignidad de las personas, la buena fe, la no re victimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad, la debida diligencia, y su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

En este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal. Asimismo, se establece la figura de persona orientadora, la cual brindará información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.

En la atención de los casos se garantiza a la posible víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección. De igual manera se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de delitos.

De esta manera ratificamos que en la Comisión Nacional estamos a favor de una cultura de igualdad de género, nos comprometemos a ser un espacio laboral libre de toda forma de violencia y declaramos que habrá "Tolerancia Cero", ante cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual.

## **MARCO JURÍDICO**

### **NACIONAL**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.;
- Código de Ética y Conducta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

### **INTERNACIONAL**

#### **TRATADOS (CONVENCIONES, CONVENIOS, PROTOCOLOS Y PACTOS)**

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales;
- Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”;

- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género;
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

## **I. ASPECTOS GENERALES.**

1. El protocolo tiene como propósito establecer, de manera consistente y homogénea, las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual al interior de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
2. Corresponde al Comité de Ética e Integridad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a través del Subcomité de intervención para posibles casos de hostigamiento y acoso sexual, instrumentar el presente protocolo.
3. Los Órganos y Unidades Administrativas de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos promoverán una cultura de respeto entre el personal, sin discriminación, prejuicios, estereotipos y estigmas, libre de violencia y basada en la no tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.
4. Para efectos del protocolo se entenderá por:
  - a) **Acoso sexual:** A la forma de violencia con connotación lasciva en la que no existe la subordinación jerárquica, y en la cual hay un ejercicio abusivo de poder, que implica estados de indefensión y de riesgo para la persona acosada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
  - b) **Hostigamiento sexual:** A la forma de violencia que implica el ejercicio de poder en una relación de subordinación jerárquica y se manifiesta en conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
5. En el presente protocolo se establecen las siguientes definiciones:
  - a) **Código de Ética y Conducta:** Al Código que establece los principios, valores y conductas que debe observar el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
  - b) **Comisión Nacional:** A la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
  - c) **Comité:** Al Comité de Ética e Integridad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

- d) **Conciliación:** Al mecanismo de solución de conflictos mediante el cual las partes, con libre ejercicio de su voluntad, proponen y deciden soluciones a una controversia.
- e) **Conflicto de interés:** A la situación que se presenta cuando los intereses personales, de negocios o familiares de la o el servidor público influyen indebidamente en el desempeño imparcial del ejercicio de sus funciones.
- f) **Estándar de persona razonable:** Es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas, que en el caso del hostigamiento o del acoso sexual permite valorarlas considerando la interpretación que le daría cualquier persona razonable.
- g) **Igualdad de género:** Al ejercicio de derechos de mujeres y hombres para acceder con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- h) **Medidas de contención:** A las acciones de apoyo psicológico que recibe la víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- i) **Medidas de protección:** A las acciones que se consideran pertinentes en los casos donde se ponga en riesgo la integridad física o psicológica de la víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- j) **Persona orientadora:** A la o el servidor público de la Comisión Nacional, designado por el Comité, para brindar información que contribuya a la prevención del hostigamiento y del acoso sexual.
- k) **Persona probable responsable:** A quien se le realiza la imputación sobre hostigamiento o acoso sexual.
- l) **Perspectiva de género:** A la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
- m) **Probable víctima:** A la persona que dice haber sido afectada por un posible acto de hostigamiento o acoso sexual.

- n) **Protocolo:** Al presente protocolo para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.
- o) **Queja:** A la manifestación de hechos que hace del conocimiento la probable víctima o un tercero, que implican posible hostigamiento o acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos de la Comisión Nacional, por conductas realizadas en el ejercicio de sus funciones.
- p) **Subcomité:** Al Subcomité de intervención para posibles casos de hostigamiento y acoso sexual, integrado en el Comité de Ética e Integridad, al cual le serán turnadas para su análisis y valoración las quejas por posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.
6. La información que se genere con motivo de la aplicación del protocolo estará sujeta al marco normativo en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones que resulten aplicables. El nombre de la probable víctima tendrá el carácter de información confidencial, para garantizar su integridad personal y evitar su revictimización. El nombre de la persona probable responsable tendrá el carácter de información confidencial hasta en tanto no se emita la resolución definitiva a que haya lugar.
7. La aplicación del protocolo tiene como principios salvaguardar la dignidad de las personas, la buena fe, la no revictimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad y la debida diligencia, y su instrumentación debe realizarse con perspectiva de género.
8. La instrumentación del protocolo se realizará sin perjuicio del cumplimiento a las disposiciones jurídicas aplicables en materia laboral, administrativa o penal.

## **II. ACCIONES PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.**

9. Para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual se implementarán al interior de la Comisión Nacional, de manera sistemática, las siguientes medidas:
- a) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia.

- b) Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia el personal para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual.
- c) Promover pronunciamientos de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, mismos que deberán difundirse al personal de la Comisión Nacional, a través de los medios que resulten idóneos para garantizar su conocimiento.
- d) Establecer una campaña permanente de difusión de las acciones para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual.
- e) Dar seguimiento a las acciones de prevención y evaluará sus resultados por parte del Comité.
- f) Capacitar al personal de la Comisión Nacional que brindará orientación a las probables víctimas, así como a quienes realicen los procesos de análisis y valoración de los casos en el Subcomité.
- g) Adoptar medidas de protección para las probables víctimas, así como medidas de contención en favor de las mismas, previa valoración por parte del Subcomité.

### **III. DEL COMITÉ Y DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS.**

- 10.** El Comité designará a las y los servidores públicos que brindarán orientación al personal de la Comisión Nacional, con el fin de que provean la información necesaria para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento o de acoso sexual. Estas personas realizarán la función de orientación a título voluntario, de manera solidaria, y recibirán la capacitación necesaria para cumplir esta actividad.
- 11.** La persona orientadora proveerá la información necesaria y pertinente, en forma comprensible y completa, a las y los servidores públicos que les consulten sobre las conductas relacionadas con el hostigamiento y el acoso sexual, así como de los mecanismos para, en su caso, presentar la queja correspondiente.
- 12.** La persona orientadora podrá apoyar a la probable víctima en la canalización de su queja ante el Subcomité.

13. La persona orientadora y, en su caso, quienes integran el Comité o Subcomité deberán excusarse de intervenir en los casos donde pudiera actualizarse un conflicto de interés, en términos de las disposiciones aplicables.
14. Corresponderá al Comité, a través del Subcomité, analizar si de la narrativa de los hechos de la probable víctima se identifican posibles conductas de hostigamiento o acoso sexual, para que, en su caso, se realice el análisis y valoración correspondiente.
15. El Comité promoverá las acciones necesarias para la difusión de las medidas, directrices y procedimientos conforme al presente protocolo.
16. Los integrantes del Comité y del Subcomité, así como, en su caso, las personas orientadoras y quienes brinden apoyo a estas instancias, están obligadas a preservar la privacidad de la información que conozcan en relación a los posibles casos de hostigamiento o de acoso sexual, para lo cual suscribirán un acuerdo de confidencialidad.

#### **IV. DEL PRIMER CONTACTO PARA LA ATENCIÓN DE POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.**

17. Para la atención de la probable víctima se actuará conforme lo establece el presente protocolo y ésta tiene derecho a recibir la orientación e información necesaria por parte del Comité, del Subcomité, o de las personas orientadoras con el fin de presentar su queja, dejando a salvo su derecho a elegir las vías que el marco normativo establece.
18. Para información y orientación sobre el hostigamiento y acoso sexual se contará con un micrositio, con un buzón electrónico, en el cual se podrán presentar las quejas correspondientes o bien la probable víctima podrá acudir directamente ante el Subcomité.
19. El Subcomité designará, de entre sus integrantes, a las personas que realizarán la atención de primer contacto, mismas que recibirán la capacitación necesaria para cumplir adecuadamente esa función.
20. En la atención de primer contacto, se deberá identificar si la probable víctima, requiere de medidas de contención para poner a salvo su integridad personal.

21. La Comisión Nacional promoverá, a través del Comité, la realización de convenios con instituciones del sector público, social o privado con el fin de que existan instancias de atención especializada, médica y/o psicológica, para la aplicación oportuna y efectiva de medidas de contención en favor de la probable víctima.
22. En la atención de primer contacto se explicará a la probable víctima las características y alcance del protocolo, los mecanismos para la recepción de la queja y los procedimientos que seguirá el Subcomité.
23. En cualquier caso se garantizará a la probable víctima, la confidencialidad en la recepción, tratamiento y desahogo de su queja, y de cualquier documento o constancia que proporcione en este proceso.
24. El desconocimiento de la probable víctima sobre la identidad de la persona probable responsable no es motivo para no admitir la queja o proceder a su atención.
25. El Comité, a través del Subcomité, al conocer del posible caso de hostigamiento o acoso sexual, valorará la pertinencia de dictar medidas de protección, de carácter laboral, ante situaciones que pudieran colocar en riesgo la integridad física o psicológica de la persona, así como aquellas para evitar su revictimización.

## **V. DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS.**

26. El Comité, a través del Subcomité, realizará de manera expedita el análisis y valoración de los hechos que tenga conocimiento. Para este fin recabará los testimonios, documentos y cualquier otro medio, que revisará en forma imparcial y colegiada.
27. Podrá efectuarse la conciliación entre las partes cuando los hechos y circunstancias lo ameriten, y las partes estén de acuerdo con este procedimiento. No podrán conciliarse los hechos donde exista violencia física o cuando se trate de posibles delitos que se persiguen de oficio por las autoridades competentes. La aceptación del procedimiento de conciliación no implica la aceptación de los hechos imputados, sino la disposición de las partes.
28. El Comité, a través del Subcomité, establecerá las directrices para que en los procesos de entrevista a la probable víctima, a la persona probable responsable y, en su caso, a las y los testigos, se favorezca un ambiente propicio y confidencial.

29. Las entrevistas sólo podrán grabarse con el consentimiento por escrito de las o los entrevistados, y tendrán, en su caso, el carácter de información confidencial conforme las disposiciones en la materia.
30. Las partes aportarán los elementos que consideren pertinentes para el análisis de los hechos y el Comité, a través del Subcomité, valorará los mismos para proceder a establecer las medidas a que haya lugar.
31. En el análisis de los hechos deberán evaluarse, entre otros elementos, la existencia razonable de consentimiento libre y voluntario por parte de la probable víctima respecto de la conducta o conductas materia de la queja; el valor preponderante del dicho de la probable víctima; la aplicación del “estándar de la persona razonable”; los elementos de intencionalidad; y la existencia de relaciones de poder.
32. En caso de acreditarse los hechos el Comité procederá a dar vista, según corresponda, a la Dirección General de Recursos Humanos para efectos laborales, ante el Órgano Interno de Control cuando se estime que implica posibles responsabilidades administrativas y/o ante la Coordinación General de Seguimiento de Recomendaciones y de Asuntos Jurídicos cuando implique posibles delitos que se persiguen por otras autoridades, o bien aplicará las medidas que establece el Código de Ética y Conducta.
33. Cuando el hostigamiento o acoso sexual implique la posible existencia de delitos, la Comisión Nacional designará a la persona que, en su caso, acompañará a la probable víctima ante las autoridades competentes.

## **VI. DEL REGISTRO DE LOS CASOS.**

34. El Comité llevará un registro de las quejas presentadas por posibles casos de hostigamiento y de acoso sexual, así como del resultado de los análisis y valoraciones, y analizará las causas, modalidades y características de los mismos con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención de los mismos; asimismo, elaborará un informe anual de los casos atendidos, mismo que tendrá una versión pública.

## **VII. HECHOS NO PREVISTOS.**

- 35.** Para las situaciones y hechos no previstos en el presente protocolo será el Comité el encargado de analizarlos y determinar de manera colegiada lo conducente. Asimismo, corresponderá al Comité la interpretación del protocolo.

### **TRANSITORIOS.**

**PRIMERO.-** El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su autorización, y será publicado en la Gaceta de la Comisión Nacional y en los portales de internet e intranet.

**SEGUNDO.-** La Oficialía Mayor, el Órgano Interno de Control y la Coordinación General de Seguimiento de Recomendaciones y de Asuntos Jurídicos, en el ámbito de sus atribuciones, realizarán lo conducente para la adecuación de la normatividad interna que resulte pertinente y los apoyos que requieran el Comité de Ética e Integridad para la instrumentación del protocolo.