



Instituto Politécnico Nacional
"La Técnica al Servicio de la Patria"

Unidad Profesional Interdisciplinaria en
Ingeniería y Tecnologías Avanzadas

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"
60 años de la Unidad Profesional Adolfo López Mateos
70 Aniversario del CECyT No. 3 "Estanislao Ramírez Ruiz"
60 años de XEIPN Canal Once, orgullosamente politécnico
60 Aniversario del CECyT No. 4 "Lázaro Cárdenas"

Protocolo para Prevención y Atención del Hostigamiento sexual y Acoso sexual UPIITA-IPN.

Elaborado por la Coordinación de Orientación Juvenil,
Departamento de Servicios Estudiantiles, UPIITA-IPN

Índice

Introducción	3
Antecedentes	4
Objetivos del presente protocolo	6
Definiciones de Hostigamiento y Acoso sexual	6
Consecuencias psicológicas del de Hostigamiento y Acoso sexual	7
Niveles y tipos de Hostigamiento y Acoso sexual	8
Consideraciones generales del protocolo	9
Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual	10
Atención, investigación y sanción de Hostigamiento sexual y Acoso sexual	11
Características y funciones de la Persona Consejera	12
Marco Jurídico	13
Normatividad de la Institución, IPN	16
Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses	16
Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal	16
Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública	19
Esquema de Atención de una Denuncia por Hostigamiento sexual y Acoso Sexual en la UPIITA-IPN	21
Anexo	22
Referencias	24

Introducción

En atención a prevenir y atender problemáticas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual comenzamos a buscar referencias para la elaboración de un protocolo que guiara las acciones que como Unidad Académica podíamos implementar en nuestra comunidad educativa.

La elaboración de protocolos de prevención y atención se comenzaron a generar primero en el ámbito laboral, y de manera más reciente en varias instituciones educativas (UNAM, 2016; UAM, 2018)¹ que han estado trabajado en la elaboración de los mismos ante la necesidad de generar espacios libres de violencia de género y atender denuncias de hechos de hostigamiento sexual y acoso sexual acontecidos dentro de sus comunidades educativas.

El Instituto Politécnico Nacional guía sus acciones bajo el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (HS yAS)² estipulado por el Gobierno de la República, la Secretaría de Gobernación, Secretaría de Función Pública, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

¹ *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género* fue creado por la Oficina de la Abogada General para dar cumplimiento al Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México, emitido por el Rector Enrique Graue Wiechers y publicados en Gaceta UNAM el 29 de agosto de 2016 (en adelante "Acuerdo Rectoral"). Protocolo de atención a la violencia de género. Universidad autónoma metropolitana-unidad cuajimalpa Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género Aprobado en la Sesión CUA-154-18 del Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa, celebrada el 27 de junio de 2018.

² <https://www.ipn.mx/assets/files/etica/docs/slider/Presentacion-Protocolo-HSyAS.pdf>

Antecedentes

E 31 de agosto de 2016 la Secretaría de Gobernación publica en el diario oficial el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, considerando lo siguiente:

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

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

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

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

Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley; Que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas;

Que es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, que permita a los comités de ética y de prevención de conflictos

de interés, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

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

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

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

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

El presente protocolo interno se sustenta y guía del citado documento, protocolo eje, así como del *Modelo de prevención, atención y sanción para erradicar el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar de las instituciones educativas*, elaborado en Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género por la Dra. Martha Alicia Tronco Rosas, 2015.

En este modelo y después de un diagnóstico (Tronco y Ocaña, 2015) dejaron observar la gravedad del problema. El Instituto Politécnico Nacional estableció la siguiente misión, visión y objetivo respecto al tema (Tronco y Ocaña, 2015, p. 52):

Misión: Erradicar el acoso y el hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar en el IPN con el fin de contribuir a la formación de una cultura de equidad, respeto y aceptación sin discriminación, con el compromiso social de formar

integralmente profesionales y seguir siendo una institución pública educativa de nivel superior de vanguardia.

Visión: El Instituto Politécnico Nacional es la institución educativa donde prevalecen los ambiente laboral y escolar libres de cualquier manifestación de violencia, llevando a cabo acciones afirmativas en su comunidad, permitiendo la libre expresión, el respeto a las diferencias, impidiendo la discriminación por género.

Objetivo: Crear conciencia entre la comunidad politécnica sobre la importancia de reconocer, prevenir, denunciar y atender el acoso y el hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar; así como manifestaciones de violencia y discriminación.

Son **objetivos** del presente protocolo interno:

Prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual en nuestra unidad académica, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Definir mecanismos para orientar y, en su caso acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de acoso sexual.

Señalar las vías e instancias competentes al interior de la unidad académica, que puedan conocer y, en su caso, investigar o sancionar el acoso sexual.

Contar con un registro de los casos de acoso sexual, que permita su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

Para efecto del presente protocolo se exponen las siguientes definiciones:

En el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se define el **hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa

en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (conducta viciosa relativa a los apetitos carnales). En el mismo artículo se explica que el **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 eventos. Como se puede apreciar, el acoso y el hostigamiento sexual refieren conductas castigadas que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas.

Ambas consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, indeseadas para quien las recibe. Según esta ley, la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual es muy sutil: el acoso se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, las familias, en el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada. Mientras que el hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna.

No obstante, es necesario subrayar que específicamente el acoso y hostigamiento sexual se consideran expresiones de la violencia basada en el género, porque responden al modo en que socialmente se concibe y piensa lo que significa ser hombre o mujer y cómo deben relacionarse entre ambos.

Consecuencias psicológicas del Hostigamiento y Acoso sexual:

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros. Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto.

El Hostigamiento y Acoso sexual se catalogan acciones dentro de la **Violencia de Género** ³; que se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado

El término violencia de género permite enfatizar que esta violencia tiene como origen las desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en el lugar de las subordinadas, sin embargo, bajo este concepto también se incluyen aquellas violencias específicas que afectan a los hombres situados también en posiciones de subordinación.

Niveles y tipos de Hostigamiento y Acoso sexual.

El hostigamiento y acoso sexual se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece, el siguiente cuadro está elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres en su protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual:

Niveles y tipo de hostigamiento/acoso	Forma del acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1.- Hostigamiento/Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas
Nivel 2.- Hostigamiento/Acoso medio	No Verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.

³ Definido en el Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la universidad iberoamericana

Nivel 3.- Hostigamiento/Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.
--	------------------------------	---

Consideraciones Generales

El protocolo eje considera como obligaciones de las dependencias:

Llevar a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando estas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual y pertenezcan a la comunidad de la unidad académica.

En nuestro papel como unidad académica tenemos el compromiso de generar acciones preventivas, orientar y acompañar a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual a las instancias correspondientes y generar un pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento Sexual.

En caso de que algún integrante de nuestra comunidad estudiantil sea víctima de acoso sexual se le acompañará a realizar su denuncia a la Secretaría General.

De recibir un caso de hostigamiento sexual debemos remitir a la persona afectada a realizar su denuncia ante Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del IPN. A este mismo comité se canalizarán caso de acoso sexual de trabajadores del instituto.

La Transparencia y la confidencialidad son otros de los elementos que guían y delimitan:

La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

En el protocolo se priorizará la no revictimización y se considerarán los siguientes principios:

- No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- Igualdad de género;
- Confidencialidad;
- Presunción de inocencia;
- Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- Prohibición de represalias;
- Integridad personal;
- Debida diligencia;
- Pro persona.

Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

La prevención es posible al generar estrategias que fomenten el conocimiento, la sensibilización y visibilización⁴ de la problemática de hostigamiento y acoso sexual, para ello es importante implementar las siguientes acciones:

- a) Generar el pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- b) Asegurar que en la totalidad del personal de la unidad académica reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual;

⁴ Se retoma de la definición: hacer visible artificialmente lo que no puede verse a simple vista, como con los rayos X los cuerpos ocultos, o con el microscopio los microbios. Pero este término es metafórico para enunciar situaciones relacionadas, en este caso, con la violencia de género que se ha “normalizado” por la cultura.

- c) Brinda facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes del comité de las personas consejeras;
- d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo para prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras para la atención del Primer contacto;
- f) Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;
- g) Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y
- h) Proporcionar a las personas consejeras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Atención, investigación y sanción de Acoso sexual.

Atención se refiere a recibir a las personas afectadas y apoyarlas a conformar se carpeta de denuncias por acoso sexual u hostigamiento sexual.

Se informará al titular de la unidad académica el caso denunciado.

Se canalizará a dos instancias internas; Secretaría General y al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses del IPN.

En caso de que no haya una atención al caso denunciado se le orientará a la víctima para que acuda a la defensoría de derechos politécnicos.

La recepción de las denuncias se hace por medio de una persona consejera que en conjunto con la persona que denuncia generarán una carpeta. A continuación, se definen elementos a considerar, pasos a seguir en cuanto a la atención.

La persona consejera pondrá en conocimiento del titular de la unidad académica la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la persona denunciante no sufra un mayor agravio.

Conformación de la carpeta de denuncia:

1. Formato de denuncia con nombre del denunciante, nombre del denunciado, explicación breve de los hechos y firma. En este formato se indica que se anexará la relatoría de *puño y letra*, así como las pruebas si se tuvieran, ver Anexo.
2. La carpeta de denuncia estará cerrada y sólo tendrá como identificación un número de folio. Esto con la intención de salvaguardar el nombre de la persona denunciante, y el nombre del acusado, dichos nombres sólo los podrán conocer, la persona consejera y el titular de la unidad académica.
3. La carpeta de denuncia se mantendrá en resguardo de carácter confidencial.

Persona Consejera

Designará a la(s) Persona(s) consejera(s), el/la titular de la unidad académica.

La(s) persona(s) consejera(s) orientará(n) y, en su caso, acompañará(n) a la persona denunciante, ante las diferentes autoridades competentes.

La(s) persona(s) consejera(s) procurará(n) actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;

- Comunicar a la Presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

Son funciones de la(s) Persona(s) consejera(s) en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- Dar atención de primer contacto;
- Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
- Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el comité o ante la persona titular de la unidad académica, en la toma de la declaración respectiva;
- Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al titular de la unidad académica, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;

Marco Jurídico

Aquí se expone el marco jurídico para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, sin embargo, en nuestra competencia está solo atender casos de acoso sexual.

Marco jurídico nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Código penal federal
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
- Ley federal del trabajo
- Ley general de víctimas

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

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

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

Se expide la **Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia**. Jueves 1 de febrero de 2007 DIARIO OFICIAL (Primera Sección).

CAPÍTULO II

DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: 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.

ARTÍCULO 11.- 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 y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

ARTÍCULO 13.- 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 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.

ARTÍCULO 14.- Las entidades federativas en función de sus atribuciones tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Normatividad de la Institución.

Código de Conducta del IPN es un documento que orienta y encausa el actuar de las y los servidores públicos del IPN, mediante el reconocimiento de valores vinculados con situaciones específicas que se presentan o que pueden presentarse durante el desarrollo de sus empleos, cargos o comisiones. Su objetivo es establecer cuál debe ser el comportamiento ético de las y los servidores públicos en el IPN.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

El Diario Oficial de la Federación publica el 20 de agosto de 2015, DOF: 20/08/2015, un 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.

En el sitio web de la UPIITA se encuentra en el apartado de normatividad el documento ***Código de conducta para las servidoras y los servidores públicos del Instituto Politécnico Nacional***. Para el efecto del presente protocolo retomamos elementos de este documento.

Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, Las Reglas De Integridad Para El Ejercicio De La Función Pública

I. Principios Constitucionales Que Todo Servidor Público Debe Observar En El Desempeño De Su Empleo, Cargo, Comisión o Función

Legalidad. - Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez. - Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete

sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Lealtad. - Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Imparcialidad. - Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Eficiencia. - Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

II. Valores Que Todo Servidor Público Debe Anteponer En El Desempeño De Su Empleo, Cargo, Comisión o Funciones

Interés Público. - Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

Respeto. - Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Respeto a los Derechos Humanos. - Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Igualdad y no discriminación. - Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

Equidad de género. - Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Entorno Cultural y Ecológico. - Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Integridad. - Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

Cooperación. - Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Liderazgo. - Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Transparencia. - Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan,

obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

Rendición de Cuentas. - Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública

En relación con el presente protocolo se retoman los siguientes puntos:

Actuación pública. El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

En relación con el presente protocolo, vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.

Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.

Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.

Comportamiento digno

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

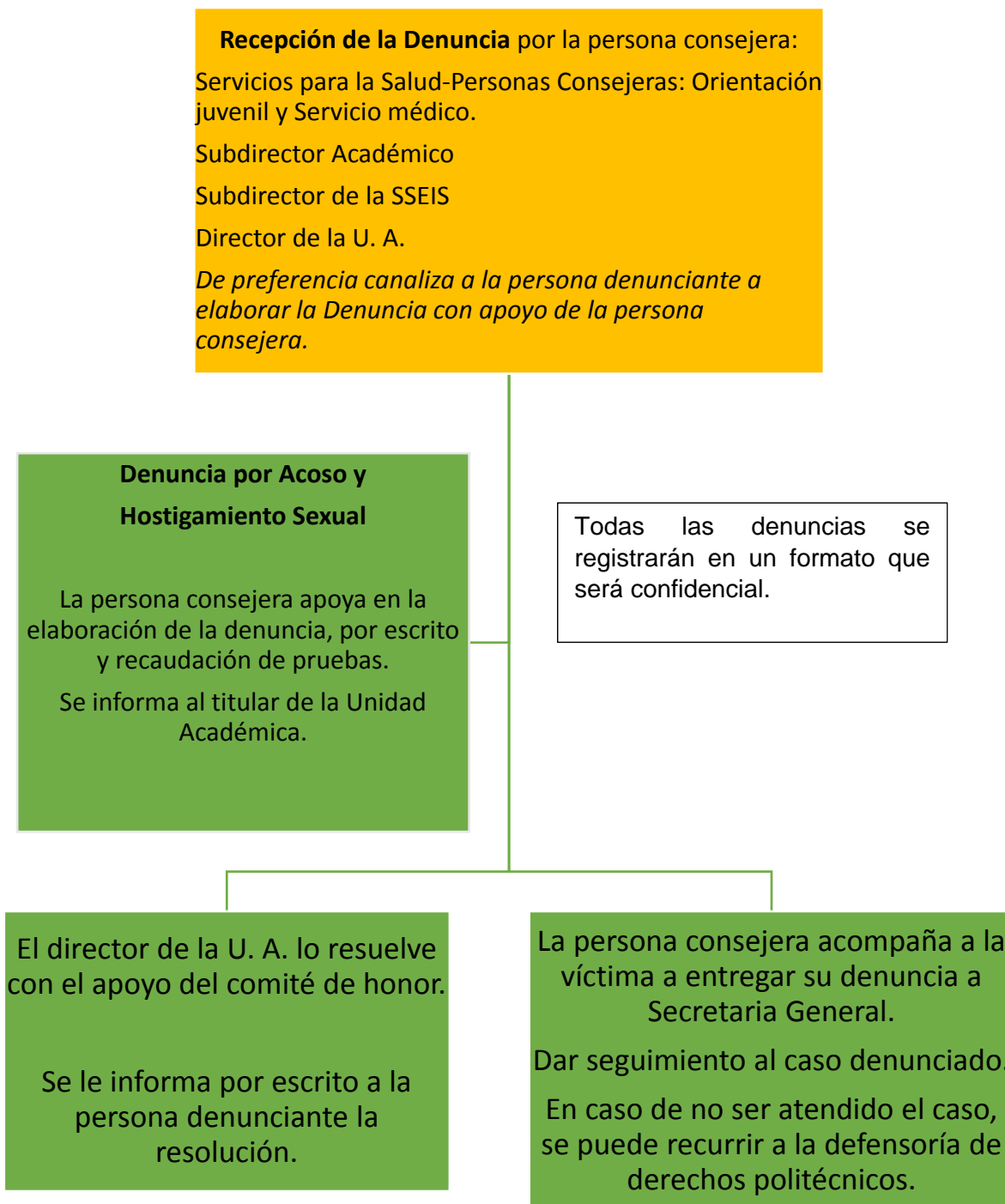
Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.

- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual. p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas

Atención de una Denuncia por Hostigamiento sexual y Acoso Sexual en la UPIITA-IPN



Anexo

Se le pedirá a la persona que denuncia escriba los hechos en el siguiente formato, anexando pruebas:

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Subsecretaría de Educación Superior
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

CIUDAD DE MÉXICO, A 16 DE OCTUBRE DE 2018

M. EN C. RAMON HERRERA AVILA
DIRECTOR DE LA UPIITA-IPN

PRESENTE

Por este medio me permito hacer de su conocimiento la problemática a continuación descrita:

El día

|

Asimismo, anexo: PRUEBAS PRUEBAS PRUEBAS

Sin más por el momento, agradezco su atención y espero su pronta y favorable respuesta.

ATENTAMENTE
"La técnica al servicio de la patria"

La C. Nombre Apellido Apellido

C. C. p. Lic. Miguel Ranferi Silva Millán; Subdirector De Servicios Educativos E Integración Social.

Formato de Seguimiento de Denuncias

No	Folio	Persona Afectada	Persona Denunciada	Fecha de Denuncia	Nivel de Gravedad (leve, medio, fuerte)	Estatus de Caso (Abierto-cerrado)

Referencias

Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero de 2007. **Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.**
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007

Diario Oficial de la Federación, 20 de agosto de 2015. **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.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual. Publicado en el Diario Oficial de la Federación, DOF:31/08/2016.

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/protocolo/docs/protocolo.pdf>

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Instituto Nacional de las Mujeres.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf

Tronco R. Martha A. (2015). **Modelo de prevención, atención y sanción para erradicar el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar de las instituciones educativas.** México: Instituto Politécnico Nacional.

Código de conducta para las servidoras y los servidores públicos del Instituto Politécnico Nacional. Junio, 2017.

<http://www.codigodeconducta.ipn.mx/Documents/codigo/170627-CC-web.pdf>