



**GOBIERNO DE
MÉXICO**



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



2020
AÑO DE
LEONA VICARIO
BENEMÉRITA MADRE DE LA PATRIA

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA FEDERAL**

DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA

**ATENCIÓN A PRESUNTAS VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
2020**





PRESENTACIÓN

El presente documento forma parte de los compromisos del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en materia de capacitación y certificación, señalados en el Protocolo Único de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, actualizado el 03 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación¹.

En el numeral 22 de dicho Protocolo, se establece que el INMUJERES describirá las capacidades profesionales o competencias que deberá acreditar la Persona consejera para atender a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y coordinará la certificación, cuyo costo deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan dichas figuras.

Para tal fin, y en apego a lo establecido por la Secretaría de la Función Pública en el *ACUERDO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del diverso por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera*, así como el *Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera*², se conformó un Grupo Técnico de Expertas/os (GTE) con experiencia en la Administración Pública y en la atención a víctimas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

La tarea del GTE consistió en actualizar los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes, buscando la correspondencia con las funciones que delimita la nueva versión del Protocolo. Se partió de una propuesta preliminar realizada por la Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género del INMUJERES y, sobre ella, las personas expertas fueron discutiendo la pertinencia de los componentes, a la luz de los requerimientos actuales hacia las Personas consejeras y su experiencia en la atención a estos casos.

¹ <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/ppashas.pdf>

² Publicado el 17 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación.





El documento de trabajo derivado del GTE fue la base en la modificación del Instrumento de Evaluación (IEC), éste fue sometido a pruebas piloto; posteriormente se aplicó la prueba estadística KR20 (Kuder-Richarson 20) a las ocho pruebas realizadas, cuatro con personas clasificadas como expertas y cuatro con personas todavía no expertas, obteniéndose un coeficiente de 0.92 que la clasifica como MUY ALTA.

Para determinar la validez de las herramientas desarrolladas y la pertinencia de la Competencia, fueron convocadas personas expertas de distintas instituciones, en una prueba de interjueces que consistió en medir su grado de acuerdo, partiendo de su experiencia en la aplicación del Protocolo y en la atención a presuntas víctimas, respecto a los criterios establecidos para cada elemento de la Competencia. Es importante mencionar que en este grupo participaron personas distintas a las que integraron el GTE que actualizó la Competencia, con la finalidad de darle mayor objetividad al proceso.

Como se puede observar, el documento que se presenta es resultado de un importante trabajo interinstitucional que sumó el compromiso, las capacidades y los esfuerzos de las diferentes Dependencias y Entidades involucradas. Por lo consiguiente, Agradecemos a todas las instancias involucradas en las diferentes fases del proceso:

1. Comisión Federal de Electricidad (CFE)
2. Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP)
3. Comisión Nacional del Deporte (CONADE)
4. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)
5. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)
6. Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA)
7. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
8. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
9. Procuraduría Federal de Protección al





- Ambiente (PROFEPA)
10. Secretaría de Administración Tributaria (SAT)
 11. Secretaría de Cultura (SECULT)
 12. Secretaría de Educación Pública (SEP)
 13. Secretaría de la Función Pública (SFP)
 14. Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)
 15. Secretaría de Marina (SEMAR)
 16. Sociedad Hipotecaria Federal (SHF)

Su apoyo fue invaluable para cumplir con el compromiso de lograr una Administración Pública libre de hostigamiento sexual y acoso sexual. Muchas gracias.





Contenido

PRESENTACIÓN 2

DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA 6

1. DATOS GENERALES 6

 I. INSTITUCIÓN QUE LE DA ORIGEN 6

 II. REFERENCIAS DE INFORMACIÓN 6

 III. ENTIDADES Y DEPENDENCIAS PARTICIPANTES EN LA ACTUALIZACIÓN DE LA COMPETENCIA 6

 IV. DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA 7

 V. OBJETIVO GENERAL DE LA COMPETENCIA 8

 VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA COMPETENCIA 8

 VII. NIVEL DE COMPETENCIA 8

 VIII. ASPECTOS RELEVANTES DE LA EVALUACIÓN 9

 DETALLES DE LA PRÁCTICA 9

 EVALUACIÓN EN LÍNEA 9

 EVALUACIÓN PRESENCIAL 10

 IX. DURACIÓN DE LA EVALUACIÓN 11

2. PERFIL DE LA COMPETENCIA 12

 I. ELEMENTO 1 DE 3 13

 II. ELEMENTO 2 DE 3 18

 III. ELEMENTO 3 DE 3 24





DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal.

1. DATOS GENERALES

I. INSTITUCIÓN QUE LE DA ORIGEN

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

II. REFERENCIAS DE INFORMACIÓN

Código Nacional de Procedimientos Penales.

Disponible en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/cnpp.pdf>

Código Penal Federal.

Disponible en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/cpf.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Disponible en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/cpeum.pdf>

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

Disponible en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/lgamvlv.pdf>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Disponible en: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/docs/lftse.pdf>

Primeros auxilios psicológicos. Intervención en crisis. Slaikeu, K. Manual para práctica e Investigación. Disponible en:

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

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Disponible en:

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

III. ENTIDADES Y DEPENDENCIAS PARTICIPANTES EN LA ACTUALIZACIÓN DE LA COMPETENCIA

1. Comisión Federal de Electricidad (CFE)





2. Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP)
3. Comisión Nacional del Deporte (CONADE)
4. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)
5. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)
6. Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA)
7. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
8. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
9. Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA)
10. Secretaría de Administración Tributaria (SAT)
11. Secretaría de Cultura (SECULT)
12. Secretaría de Educación Pública (SEP)
13. Secretaría de la Función Pública (SFP)
14. Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)
15. Secretaría de Marina (SEMAR)
16. Sociedad Hipotecaria Federal (SHF)

IV. DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA

La Persona consejera brinda atención a casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, mediante la identificación de la problemática de Hs y As, proporcionando información pertinente sobre las vías de denuncia y las instancias competentes para su atención, con base en las disposiciones jurídicas y los términos del Protocolo; auxiliando en la narrativa de los hechos; determinando la necesidad de medidas protección y canalización a servicios especializados; acompañando a las presuntas víctimas en la presentación de su denuncia; y verificando el cumplimiento del Protocolo.





V. OBJETIVO GENERAL DE LA COMPETENCIA

Servir como referente para la capacitación, evaluación y certificación de las personas seleccionadas como consejeras, en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para atender casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; esto en cumplimiento al Protocolo y a los compromisos normativos en derechos humanos, signados por el Estado Mexicano, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, y en este caso particular, actuar en lo referente a la violencia sexual en el ámbito laboral de las oficinas gubernamentales.

VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA COMPETENCIA

- Favorecer el acceso a la justicia de las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante una atención de calidad y con calidez en la que se informe y oriente sobre los procedimientos para interponer las denuncias.
- Contribuir a la construcción de ambientes laborales sin discriminación y libres de violencia por razones de género, en los que el hostigamiento sexual y acoso sexual dejen de ser conductas naturalizadas y solapadas en detrimento del desarrollo personal, profesional y económico de las mujeres.

VII. NIVEL DE COMPETENCIA³

4 (CUATRO)

³ El nivel es un indicador de la complejidad de la función individual expresada en la Competencia, que se determina una vez concluida su definición. Resulta de considerar tres factores: 1) El grado de variedad de la función; 2) Un factor combinado de la autonomía con la que se realiza el propio trabajo y la responsabilidad sobre el trabajo de otras personas; y 3) La dificultad que entraña la función. De acuerdo con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), este rango de complejidad es ascendente de 1 a 5. CONOCER, Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo. 2014, Versión 7.0. Desarrollo de Estándares de Competencia (EC) y Diseño de Instrumentos de Evaluación de Competencia. Manual del Participante. Para uso exclusivo del CONOCER.

En el caso de la presente Competencia, se considera que la atención que debe brindar la Persona consejera es de alta complejidad, por lo que se clasifica como nivel 4, debido a la responsabilidad que entraña la atención que brinda, en tanto que requiere combinar cualidades y conocimientos específicos y especializados en materia de género, derechos humanos y atención a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, como expresiones de la violencia sexual por razones de género.





- Desempeña diversas actividades, tanto programadas, poco rutinarias como impredecibles, que suponen la aplicación de técnicas y principios básicos.
- Recibe lineamientos generales de una persona jerárquicamente superior.
- Requiere emitir orientaciones generales e instrucciones específicas a personal bajo a su cargo.
- Es responsable de los resultados de las actividades de las personas a su cargo y del suyo propio.

VIII. ASPECTOS RELEVANTES DE LA EVALUACIÓN

DETALLES DE LA PRÁCTICA

- La Competencia se evalúa mediante la aplicación, presencial o virtual, de casos simulados, basados en hechos reales, con la colaboración de alguna persona de la institución a la que pertenece la persona candidata; también se aplica un cuestionario de conocimientos de opción múltiple; y finalmente, es llevada a cabo la revisión de dos productos derivados de la atención.
- La evaluación será realizada por personas expertas en la atención a víctimas de violencia sexual, seleccionadas por el INMUJERES. El servicio de evaluación tendrá un costo, establecido por las personas que brindan el servicio, mismo que deberá ser cubierto directamente al equipo evaluador por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras.

Apoyos/requisitos

Para llevar a cabo la evaluación es importante contar con los siguientes materiales y condiciones:

EVALUACIÓN EN LÍNEA

1. Para la persona candidata:

- Lugar cerrado, iluminado, con ventilación y libre de distractores.
- Computadora con las siguientes características:
 - ✓ acceso a Internet





- ✓ web cam
- ✓ micrófono
- ✓ programa o aplicación para videoconferencias acordada con la persona evaluadora
- Hojas y bolígrafo para tomar notas.
- Archivo electrónico con el formato de primer contacto/solicitar a la persona evaluadora la propuesta contenida en el anexo 5 del Instrumento de evaluación.
- Persona que apoyará en la simulación como presunta víctima.

2. Para la persona evaluadora:

- Lugar cerrado, iluminado, con ventilación y libre de distractores.
- Computadora con las siguientes características:
 - ✓ acceso a Internet
 - ✓ web cam
 - ✓ micrófono
 - ✓ programa o aplicación para videoconferencias acordada con la persona candidata
- Instrumento de Evaluación de la Competencia en archivo electrónico.
- Archivo con el formato de primer contacto del anexo 5.
- Archivo electrónico con la descripción del caso y sus datos generales.
- Hojas y bolígrafo para tomar notas.

3. Para la persona que apoyará como presunta víctima:

- Lugar cerrado, iluminado, con ventilación y libre de distractores, diferente al que se encuentra la persona candidata.
- Computadora con las siguientes características:
 - ✓ acceso a Internet
 - ✓ web cam
 - ✓ micrófono
 - ✓ programa o aplicación para videoconferencias acordada con la persona evaluadora
- Hojas y bolígrafo para tomar notas.

EVALUACIÓN PRESENCIAL

1. Para la persona candidata:





- Lugar cerrado, iluminado, con ventilación y libre de distractores.
- Tres sillas, una para la persona evaluadora, otra para la persona candidata y una para la persona que apoyará en la simulación como presunta víctima.
- Formato de primer contacto impreso/solicitar a la persona evaluadora la propuesta contenida en el anexo 5 del Instrumento de evaluación.
- Persona que apoyará en la simulación como presunta víctima.
- Hojas y bolígrafo para tomar notas.

2. Para la persona evaluadora:

- Instrumento de Evaluación de la Competencia impreso.
- Formato de primer contacto del anexo 5 impreso.
- Caso y sus datos generales impreso.
- Hojas y bolígrafo para tomar notas.

IX. DURACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Dos horas en gabinete y dos horas en campo, totalizando 4 horas.





2. PERFIL DE LA COMPETENCIA

**Atención presencial
a presuntas víctimas
de hostigamiento
sexual y acoso
sexual en la
Administración
Pública Federal**

**1 de 3 Identificar con la
presunta víctima los
hechos que constituyen
hostigamiento sexual y/o
acoso sexual**

**2 de 3 Orientar a la
presunta víctima de
hostigamiento sexual y
acoso sexual**

**3 de 3 Acompañar a la
presunta víctima de
hostigamiento sexual y
acoso sexual**





I. ELEMENTO 1 DE 3

Identificar con la presunta víctima los hechos que constituyen hostigamiento sexual y/o acoso sexual

DESEMPEÑOS

1. Establece el encuadre con la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual:

- Expresando que toda la información que proporcione será manejada de manera confidencial;
- Presentándose como Persona consejera;
- Aclarando que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- Mencionando que podrá canalizarla a los servicios de atención especializada, en caso de requerirlos;
- Indicando que no cumple funciones de representación legal; y
- Mencionando que está ahí para escucharle y brindarle información para decidir cómo proceder en su caso.

2. Recaba información sobre la situación de hostigamiento sexual y acoso sexual con la presunta víctima:

- Preguntando los datos generales de la presunta víctima;
- Solicitando los datos generales de la(s) presunta(s) persona(s) agresora(s);
- Interrogando sobre la relación laboral o institucional con la(s) presunta(s) persona(s) agresora(s);
- Indagando las conductas realizadas por la(s) presunta(s) persona(s) agresora(s);





- Preguntando si otras personas presenciaron las conductas y, de ser afirmativa la respuesta, recabando los datos generales;
- Solicitando las fechas/tiempos aproximados en que ocurrieron las conductas;
- Pidiendo información sobre los lugares donde ocurrieron las conductas realizadas por la(s) presunta(s) persona(s) agresora(s);
- Averiguando si la presunta víctima cuenta con evidencia o materiales probatorios de las conductas referidas;
- Preguntando si ha pedido ayuda a alguna persona/autoridad o si ha realizado alguna acción al respecto y, en caso afirmativo, cuál(es) fue(ron);
- Indagando si conoce conducta(s) similar(es) realizada(s) por la(s) presunta(s) persona(s) agresora(s) a otras personas;
- Averiguando cómo le han afectado física/ emocional/ laboral/ socialmente las conductas narradas;
- Indagando si considera que su integridad física o emocional se encuentra en riesgo;
- Indagando si existe una o más condiciones de vulnerabilidad; y
- Preguntando si ha sido amenazada, advertida, coaccionada o intimidada con posibles represalias por negarse a las propuestas o por tratar de detener la situación;

3. Informa a la presunta víctima la situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual identificada:





- Mencionando si el caso corresponde a una situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- Indicando cuáles de las conductas narradas corresponden a hostigamiento sexual y/o acoso sexual, de acuerdo con las Regla de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, referente al Comportamiento digno;
- Comunicando que las conductas narradas pueden constituir una violación a sus derechos humanos/un tipo de violencia;
- Explicando, desde la perspectiva de género, el hostigamiento sexual y/o acoso sexual identificado; y
- Mencionando que existe normatividad que protege a las personas, para vivir una vida libre de violencia.

CONOCIMIENTOS

<p>1. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual</p> <p>NIVEL: Conocimiento</p>	<p>Numeral 6, c) Autoridad investigadora, d) Autoridad substanciadora, e) Autoridad resolutoria, j) Conflicto de interés, y f) Revictimización; Numeral 7, c) Acceso a la justicia, e) Confidencialidad, g) Respeto, protección y garantía de la dignidad, j) Debida diligencia, y m) Celeridad; Numeral 16 Funciones de la Persona consejera; Numeral 26 Atribución de conocer los dictámenes de atención especializada; Numeral 31 Opinión o recomendación del Comité; Numeral 36 sobre la investigación; Numeral 41 De la emisión de medidas de</p>
---	--





	protección por parte del Comité o del OIC; y Numeral 57 Determinación de responsabilidad administrativa.
2. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) NIVEL: Comprensión	Artículo 5 fracción IV, Definición de violencia contra las mujeres; fracción IX Definición de perspectiva de género; Artículo 6, Tipos de violencia contra las mujeres. Título II Modalidades de violencia: Artículo 10, Definición de violencia laboral y docente; Artículo 11, Definición de violencia laboral; Artículo 12, Definición de violencia docente; Artículo 13, Definición de hostigamiento sexual; Artículo 18, Definición de violencia institucional; y Artículo 52 derechos de las víctimas.
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos NIVEL: Comprensión	Título Primero. Capítulo I. De los Derechos Humanos y sus Garantías: Artículo 1.
5. Primeros auxilios psicológicos NIVEL: Comprensión	Definición de crisis y fases de los primeros auxilios psicológicos, de acuerdo con Karl A. Slaikeu y la utilización de técnicas de respiración/relajación.





GLOSARIO

Condiciones de vulnerabilidad:	Aspectos por los cuales la presunta víctima puede incrementarse la probabilidad de ser discriminada, entre los que se encuentran: presentar alguna discapacidad; provenir de alguna etnia indígena o ser afrodescendiente; estar embarazada; o pertenecer a algún grupo de la diversidad sexual, entre otros.
Datos generales:	Se refiere a información que permite identificar a una persona, tal como nombre completo, sexo, edad, área de adscripción, cargo y relación con la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Federal. teléfono/ correo electrónico.
Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública:	Publicadas en el Diario Oficial el 22 de agosto de 2017, en lo correspondiente al Comportamiento Digno.
Perspectiva de género:	Concepto que, de acuerdo con la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
Protocolo:	Instrumento normativo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública





	Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.
--	--

II. ELEMENTO 2 DE 3

Orientar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual

DESEMPEÑOS

1. Proporciona información a la presunta víctima sobre las alternativas para la atención integral del hostigamiento sexual y acoso sexual:

- Indicando las instancias competentes para conocer y atender los casos en la vía administrativa;
- Explicando en qué consiste la atención por la vía administrativa;
- Mencionando las vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- Informando las alternativas respecto a la presentación de una denuncia anónima en la vía administrativa;
- Explicando las autoridades y el procedimiento general de las vías penal y laboral;
- Canalizando a los servicios de atención especializada que correspondan, en caso de requerirlos, para el tratamiento de su caso;
- Explicando que puede recibir servicios especializados;
- Preguntando si existen dudas sobre la información proporcionada; y
- Mencionando las sanciones al hostigamiento sexual y/o acoso sexual establecidas en la vía administrativa.





2. Facilita que la presunta víctima defina las acciones a seguir para la atención de su caso:

- Informando sobre los pasos a seguir para recibir atención de acuerdo con la instancia/vía seleccionada para atender su caso;
- Especificando que los datos de la narrativa/denuncia deben describir las circunstancias de tiempo, modo, y lugar, de la manera más ordenada y cronológica posible;
- Mencionando la importancia de incluir, en la denuncia, evidencia o materiales probatorios y personas que testifiquen, en caso de existir;
- Indicando que la denuncia puede presentarse aun sin contar con materiales probatorios;
- Señalando que la narrativa/denuncia debe ir por escrito y contener la firma de la presunta víctima, a excepción de las denuncias anónimas;
- Indagando qué medidas de protección requeriría, por parte de la entidad o dependencia, mientras se resuelve su caso; y
- Preguntando qué desea hacer para atender la situación.

3. Cierra la orientación con la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual:

- Agradeciendo la confianza de acudir a la atención;
- Poniendo a disposición los servicios de atención y asesoría; y
- Brindando los datos institucionales de contacto.

ACTITUDES Y APTITUDES





1. **Comunicación asertiva:** Se expresa verbal y no verbalmente, usando un lenguaje preciso y comprensible para la presunta víctima, es decir, sin tecnicismos y en caso de emplearlos explicando a qué se refieren.
2. **Escucha activa:** Mantiene la concentración durante la entrevista; sostiene contacto visual con la presunta víctima mientras habla; evita interrumpir el relato de la presunta víctima o redundar en la información ya brindada, a menos de que se requiera precisar datos.
3. **Respeto:** Evita emitir (verbal y no verbalmente) juicios de valor basados en estereotipos de género, sentimientos o emociones propias; cuida no minimizar o magnificar los hechos; evita culpabilizar a la presunta víctima y/o insinuar que está mintiendo; no emite posicionamientos frente a las partes involucradas; y no impone sus decisiones sobre las acciones que tomará la presunta víctima.

PRODUCTOS

1. El formato de atención de primer contacto requisitado contiene:
 - Todos los campos requeridos requisitados;
 - Todos los espacios en los que no se cuenta con la información, cancelados con una línea;
 - Información coherente con los datos solicitados en cada campo;
 - La información reportada corresponde a la narración de los hechos;
 - Nombre completo y firma de la presunta víctima o de la persona que narra los hechos;
 - Nombre completo y firma de la Persona consejera;
 - Datos libres de tachaduras o enmendaduras; y
 - Narración de los hechos libre de estereotipos de género.





CONOCIMIENTOS

<p>1. Código Penal Federal Nivel: Conocimiento</p>	<p>Título decimoquinto. Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual. Capítulo I: Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación.</p>
<p>2. Código Nacional de Procedimientos Penales Nivel: Conocimiento</p>	<p>Artículo 223: Forma y contenido de la denuncia.</p>
<p>3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Nivel: Conocimiento</p>	<p>Artículo 46, numeral V causas para ser cesar a un trabajador. Artículo 114, numeral III prescripción de las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Artículo 127, procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje Artículo 129, contenido de la demanda.</p>

GLOSARIO

<p>Atención integral:</p>	<p>De acuerdo con el Modelo Integral de Atención a Víctimas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 junio de 2015, se refiere al conjunto de procedimientos, acciones y principios fundamentales para proporcionar atención, asistencia, protección y reparación integral a víctimas</p>
----------------------------------	--





	del delito y de violaciones a derechos humanos, impulsar su empoderamiento y prevenir la revictimización y victimización secundaria.
Datos institucionales de contacto:	Refiere a la información de la Persona consejera, tal como nombre, teléfono institucional y correo electrónico institucional.
Evidencia o materiales probatorios:	Refiere a los argumentos, documentos, materiales y testimonios de personas u otro medio con qué se pretende mostrar y hacer patente la veracidad de la ocurrencia de las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, por ejemplo: mensajes, documentos, grabaciones de audio o video, fotografías, registro de llamadas, capturas de pantalla, bitácoras, entre otros.
Orientar:	Refiere a la acción de brindar información a la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sobre las instancias competentes, los servicios de atención especializada y el procedimiento que establece el Protocolo para la atención del caso. Refiriendo a servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales encaminados a brindar una atención integral





	que reconozca tanto las causas como las consecuencias de la violencia.
Servicios especializados:	Servicios de atención psicológica, médica, jurídica y social.
Vías jurídicas:	Refiere a las instancias laborales, penales o administrativas, dentro o fuera de la dependencia o entidad, que pueden conocer del caso y darle atención y seguimiento.





III. ELEMENTO 3 DE 3

Acompañar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual

DESEMPEÑOS

1. Informa el caso a las instancias competentes:

- Turnando el caso en un lapso no mayor a tres días hábiles al Secretario/a Ejecutivo/a del Comité de Ética y/o al Órgano Interno de Control;
- Poniendo en conocimiento de la autoridad competente la narrativa/denuncia de los hechos que haya formulado la presunta víctima, previa autorización de la misma; y
- Otorgando asesoría/opinión sobre el caso, desde la perspectiva de género, a solicitud de la autoridad competente.

2. Monitorea el avance del caso, de acuerdo con las funciones establecidas en el Protocolo:

- Preguntando a la presunta víctima si requiere que la acompañe y/o apoye a presentar su denuncia;
- Mencionando la necesidad de mantener contacto entre la presunta víctima y la Persona consejera, para el seguimiento de su caso;
- Preguntando al Comité/OIC sobre el desahogo y atención de las denuncias, de acuerdo con lo previsto en el Protocolo; y
- Identificando las negativas y/o faltas a la debida diligencia, en la atención al caso, por parte de las instancias responsables.

PRODUCTO

1. El escrito para informar las negativas o los incumplimientos a la debida diligencia, por parte de personas o Instancias, contiene:





- El nombre y la firma de la Persona consejera;
- La fecha de elaboración;
- El folio del caso;
- La fecha en la que se presentó la denuncia ante las instancias competentes;
- Los datos de la persona y/o instancia que se negó o que no actuó con debida diligencia;
- La descripción de la negativa o de la falta de debida diligencia identificada, única o reiterada;
- La evidencia de la falta de debida diligencia, en caso de existir;
- La referencia a la autoridad competente, como destinataria del documento; y
- La solicitud de respuesta ante la notificación.

CONOCIMIENTOS

<p>1. ¿Qué es la Debida diligencia?</p> <p>Nivel: comprensión</p>	<p>Protocolo: Numeral 6, l) Definición de Debida diligencia.</p>
---	---

GLOSARIO

<p>Acompañamiento:</p>	<p>Refiere a las acciones que establece el Protocolo para que la Persona consejera apoye a la víctima para presentar su denuncia y se mantenga al tanto del desahogo del caso una vez que ha sido informado al Órgano Interno de Control y/o el Comité de Ética.</p>
-------------------------------	--

