



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología



Instituto

Mora

Instituto de Investigaciones

Dr. José María Luis Mora

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Mora



Índice

I. Antecedentes.....	3
II. Justificación	4
III. Marco jurídico	5
Primero. Definiciones.....	6
Segundo. Objeto.....	9
Tercero. Objetivo general.....	9
Cuarto. Objetivos específicos.	9
Quinto. Personal a quienes está dirigido.....	9
Sexto. Principios.....	10
Séptimo. Prevención de las conductas de HAS.....	10
a. Profesionalización.....	10
b. Cultura institucional.....	10
c. Difusión	11
Octavo. Personas consejeras	12
Noveno. Ruta de atención para la denuncia de presuntos casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.....	12
a. Registro y recepción de la narrativa de los hechos.....	12
b. Registro de la denuncia	12
c. Confidencialidad.....	13
d. Denuncias anónimas.....	13
e. Procedimiento	13
Décimo. Atención de primer contacto y especializada	15
a. Concertación del espacio de escucha	15
b. Medidas de protección.....	16
Décimo primero. Participación de la Unidad de Igualdad de Género.....	16
Décimo segundo. Seguimiento de casos.....	17
Transitorios.....	18

9



I. ANTECEDENTES

El 11 de mayo de 2021, se conformó el Grupo de Trabajo “Género y Protocolo” integrado por personas de la comunidad del Instituto Mora, para llevar a cabo durante varias sesiones, la revisión y análisis documental de diferentes protocolos de otras instituciones académicas. En junio, se identificó la necesidad de que el Instituto contara con una política de igualdad de género y no discriminación. Durante julio y septiembre, se definieron los contenidos y se consideró también la pertinencia de partir de la protección del estudiantado.

A partir de la asesoría recibida, se inició un proceso de revisión y actualización de la normativa institucional, a fin de armonizarla con el presente protocolo, y se evidenció la necesidad de crear una Unidad de Igualdad de Género (UIG) capaz de recibir y dar atención a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (HAS), así como de colaborar en la puesta en marcha de la política institucional de igualdad de género.

Paralelamente se mantuvo informado, al equipo directivo del instituto sobre los avances del grupo de trabajo, a fin de analizar y asumir conjuntamente las implicaciones de poner en marcha el protocolo y la política de igualdad de género en la institución.

Durante el último trimestre de 2021, se realizaron comentarios sobre los avances y se determinó una ruta de trabajo para el desarrollo de la política institucional en igualdad de género.¹ El 8 de marzo de 2022, se puso en marcha a UIG y se presentó la estructura del protocolo a la comunidad. En junio de 2022, se llevó a cabo con doce integrantes de todas las áreas del Instituto el Grupo Focal “Igualdad sustantiva y violencia basada en género”², lo cual fue un insumo relevante para tener la versión final del presente protocolo.

¹ El Grupo de Trabajo fue conformado por parte de la Dirección General, la Dra. Gabriela Sánchez Gutiérrez y la Mtra. Sonia J. Romero Huesca. Por parte de los programas docentes, la Dra. Itzel Mayans, el Dr. Mario V. Santiago y la Lic. Rosario Ramírez. Por parte de del SIPAMORA, la Dra. Cristina Sacristán y la Dra. Fausta Gantús. Por parte del SITRAMORA, Sindia Navarrete y Berenice Colín. Por parte del estudiantado Clarissa Guzmán; Jessica Méndez y Mayte Serna Pérez. Asimismo, se recibió la asesoría y acompañamiento al grupo de trabajo por parte de un equipo asesor del Centro Nacional de Derechos Humanos (CENADEH) de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH): la Dra. Ángeles Corte; la Mtra. Angélica Ley y el Mtro. Ricardo Soto. La versión final del presente protocolo fue desarrollada por la Mtra. Gail Aguilar Castañón y la Mtra. Stefanny Daniela Mora Nieto.

² El grupo focal se llevó a cabo en coordinación con la Fundación Panamericana para el Desarrollo.



II. JUSTIFICACIÓN

A partir de la sentencia conocida como “Campo Algodonero”³ la Corte Interamericana de Derechos Humanos, determinó de forma pionera, la obligación del Estado mexicano de prevenir, investigar, sancionar las violaciones a los derechos humanos de las mujeres y estableció, de forma específica como medida de reparación, llevar a cabo la investigación de los delitos con perspectiva de género a través de la estandarización de protocolos, manuales o criterios.

La importancia de contar con estándares para la atención de mujeres víctimas de violencia radica en establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual cuando ocurre en el ámbito laboral o docente.⁴

El Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora (en adelante Instituto Mora) asumió el compromiso de “cero tolerancia” a estas conductas e identificó la necesidad de contar con un instrumento para la atención y seguimiento de las denuncias que se presenten, toda vez que es imperativo reforzar las estrategias de confianza en las autoridades.⁵

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Instituto Mora, (en adelante Protocolo del Instituto Mora) responde a la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar los agravios a los derechos humanos.

El presente protocolo es aplicable al personal del servicio público, a personas que acuden a solicitar un trámite o servicio público, personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social y/o prácticas profesionales, personal de honorarios y personas subcontratadas, al alumnado, al personal docente y visitantes. Es decir; a toda persona que se encuentre o tenga una relación con en el Instituto Mora.

El Protocolo del Instituto Mora proporciona directrices y bases mínimas para la prevención, atención, sanción y reparación del daño del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como una ruta de actuación para las personas consejeras y/o la Unidad de Igualdad de Género, quienes guiarán y acompañarán a las presuntas víctimas desde la narrativa de los hechos hasta la presentación de la denuncia, y su seguimiento ante las instancias que sugiere el protocolo.

³ Corte IDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Resolutivo 18.

⁴ Cfr. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.

⁵ Cfr. Cruz, Rosalba, et al, *Protocolo de Atención a las Violencias. Comunidad estudiantil*, 2020, p. 16.



III. MARCO JURÍDICO

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José".
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".
- Convenio 111 sobre la Discriminación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
- Protocolo Facultativo de la CEDAW.
- Recomendaciones Generales N° 19 y N° 35 del Comité CEDAW.
- Observaciones Finales sobre el 6° Informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres del Comité de Derechos Humanos.
- Declaración de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Penal Federal.
- Código Nacional de Procedimiento Penales.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Instituto Mora.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Educación Superior.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- Decreto de reestructuración del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.



- Estatuto Orgánico del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.
- Manual General de Organización del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.
- Reglamento General de Docencia del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Primero. Definiciones.

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Acoso laboral. Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.⁶

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. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁷

CE. Comité de Ética del Instituto Mora.

Combate a la discriminación. La educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.⁸

DAyF. Dirección de Administración y Finanzas del Instituto Mora.

Enfoque de derechos humanos. La obligación del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.⁹

Enfoque transversal de género. Este enfoque forma parte del enfoque diferencial y especializado. Se refiere a reconocer la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad,

⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo*, STPS, México 2020, pp. 15-16.

⁷ Artículo 13 de la LGAMVLV.

⁸ Artículo 7 fracción VI de la Ley General de Educación Superior.

⁹ CEAV, *Modelo Integral de Atención a Víctimas*, p. 30.

9



género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.¹⁰

Género. Interpretación cultural de la diferencia biológica. El género se conforma por el conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo.¹¹

HAS. Hostigamiento sexual y acoso sexual.

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.¹²

INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres.

Instituto Mora. Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.

LGV. Ley General de Víctimas.

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

OIC. Órgano Interno de Control.

Perspectiva de género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones¹³.

Presunta víctima. La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.¹⁴

Protocolo HAS. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Protocolo del Instituto Mora. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Instituto Mora.

¹⁰ Artículo 5 de la LGV y *Modelo Integral de Atención a Víctimas* de la CEAV, p. 31.

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, SCJN, México, 2020, p. 11.

¹² *Ídem*.

¹³ Artículo 5, fracción IX de la LGAMVLV.

¹⁴ Numeral 6 inciso kk) del Protocolo HAS.



Revictimización. Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.¹⁵

Sexo. El elemento que distingue a las personas como mujeres u hombres, sobre la base de criterios biológicos. Existen cuatro criterios para definir el sexo de una persona: (i) cromosómico, regido por el sistema XX (mujer) y XY (hombre); (ii) gonadal, relativo a la presencia de ovarios o testículos; (iii) genital, concerniente a los órganos sexuales internos y externos; y (iv) hormonal, referente a la mayor concentración de progesterona y estrógenos en el caso de las mujeres, y de andrógenos en el caso de los hombres.¹⁶

SFP. Secretaría de la Función Pública.

UIG. Unidad de Igualdad de Género del Instituto Mora.

Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁷

Violencia institucional. Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.¹⁸

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.¹⁹

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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.²⁰

Violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima del estudiantado con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.²¹

¹⁵ Numeral 6 inciso ff) del Protocolo HAS.

¹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, SCJN, México, 2020, p. 3.

¹⁷ Artículo 5 fracción IV de la LGAMVLV.

¹⁸ Artículo 18 de la LGAMVLV.

¹⁹ Artículo 10 de la LGAMVLV.

²⁰ Artículo 11 de la LGAMVLV.

²¹ Artículo 12 de la LGAMVLV.



Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.²²

Segundo. Objeto.

El protocolo es una secuencia detallada de un proceso de actuación²³ y que, aplicado a la materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, conlleva a la capacitación del personal que participará en su aplicación para la adecuación de las metodologías de trabajo y la especialización de su actividad profesional.

Tercero. Objetivo general del Protocolo.

Generar pautas de actuación, con perspectiva de género y derechos humanos, así como procedimientos para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Mora, de conformidad con las mejores prácticas y los estándares nacionales e internacionales aplicables, a fin de fortalecer una cultura institucional respetuosa de los derechos de todas las personas vinculadas a la institución.

Cuarto. Objetivos específicos del Protocolo.

- I. Ofrecer a la comunidad del Instituto Mora la información precisa para la atención y acompañamiento de presuntas víctimas en lo relativo al hostigamiento sexual y acoso sexual, desde la atención de primer contacto hasta la interposición y seguimiento de la denuncia en las instancias competentes.
- II. Determinar la instancia competente y las acciones específicas que establezca el Instituto Mora para promover, respetar, proteger y garantizar el derecho a una vida libre de violencia en lo relativo al hostigamiento sexual y acoso sexual.
- III. Determinar la instancia competente y las acciones específicas que establezca el Instituto Mora para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en lo relativo al hostigamiento sexual y acoso sexual.
- IV. Definir los mecanismos para orientar y, en su caso, brindar atención especializada, a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual ante las autoridades competentes a fin de garantizar la no revictimización, el acceso a la justicia y la reparación integral del daño.

Quinto. Personal a quienes está dirigido.

El protocolo está dirigido a las siguientes personas en el Instituto Mora:

- a. Personal del servicio público
- b. Personas que acuden a solicitar un trámite o servicio público
- c. Personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, prácticas profesionales o becarios
- d. Personas prestadoras de servicios profesionales y personas subcontratadas,

²² Artículo 6 fracción V de la LGAMVLV.

²³ Cfr. Definición de protocolo de la Real Academia Española.

9



- e. Personal docente
- f. Alumnado
- g. Visitantes

Sexto. Principios del Protocolo.

Conforme al Protocolo interno, registrarán los siguientes principios:

- a. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b. Perspectiva de género;
- c. Acceso a la justicia;
- d. Pro persona;
- e. Confidencialidad;
- f. Presunción de inocencia;
- g. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h. Proscripción de represalias;
- i. Integridad personal;
- j. Debida Diligencia;
- k. No revictimización;
- l. Transparencia, y
- m. Celeridad.

Séptimo. Prevención de las conductas de HAS.

Para prevenir las conductas de HAS en la comunidad del Instituto Mora, se podrán llevar a cabo, de manera enunciativa más no limitativa las siguientes acciones.

a. Profesionalización²⁴

La UIG, en coordinación con todas las áreas del Instituto, diseñará, programará y llevará a cabo los procesos formativos de sensibilización, formación y capacitación de:

- Las personas consejeras
- Las personas integrantes del CE
- Las personas integrantes del OIC
- Comités Académicos
- Secretaría General
- A las personas que incidan en la aplicación del presente Protocolo.
- Personal del Instituto Mora

b. Cultura institucional²⁵

La UIG, en coordinación con todas las áreas del Instituto, promoverá una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia que impacte en

²⁴ Numerales 12 incisos b), c) y f); 18, 19, 20, 21 y 22 del Protocolo HAS.

²⁵ *Ibidem*, numeral 12 inciso d).

9



el mayor número de personas que laboren en el Instituto Mora a través de los medios de comunicación necesarios.

c. Difusión²⁶

La UIG, en coordinación con todas las áreas del instituto, definirá las estrategias de difusión en la materia que versen sobre los siguientes contenidos:

- a. **Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:** la obligación de adoptar medidas encaminadas a lograr una cultura basada en derechos humanos a través de cambios en la conciencia pública. Se trata de conseguir que la moral positiva de la sociedad coloque a los derechos humanos como un bien conocido y valorado. El cumplimiento de esta obligación puede ocurrir de manera gradual y progresiva, aunque es exigible de forma inmediata a través de la adopción de medidas concretas cuando existen coyunturas que demandan una promoción especial de los derechos.
- b. **Respetar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:** requiere que las autoridades se abstengan de llevar a cabo acciones que vulneren derechos y, en paralelo, que no impidan u obstaculicen las circunstancias que hacen posible el goce de los derechos humanos a todas las personas.
- c. **Proteger el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:** el Estado debe hacer que se cumplan las obligaciones de respeto, pero también debe impedir las violaciones a los derechos, provengan de donde provengan. La protección no es simple promoción del respeto, sino acción efectiva.
- d. **Garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia:** la obligación de garantizar se refiere a que el Estado tiene que adoptar medidas que creen condiciones necesarias para el goce efectivo de los derechos. No se refiere solo a las medidas que permitan mantener un determinado grado de realización de los derechos, sino también a aquellas encaminadas a mejorar dicha realización o goce. Se trata de crear las condiciones institucionales y materiales que hagan posible la realización de los derechos humanos.
- e. **Promover las masculinidades inclusivas y respetuosas de los derechos humanos:** se refiere a cuestionar la “masculinidad hegemónica” como forma de organización social que define cómo comportarse e implica consecuencias relacionadas con la violencia y pone en riesgo la salud. Se trata de un sistema de ideas y prácticas que no es exclusiva de los varones, sino que también las mujeres incorporan y reproducen en sus vidas. Hábitos y costumbres que responden a un sistema ideológico (el patriarcado) que organiza la sociedad definiendo modelos rígidos de masculinidad y de femineidad, basándose en una desigual distribución del poder en la que los hombres ejercen la dominación sobre las mujeres.²⁷
- f. **Promover el enfoque basado en derechos humanos e inclusión en el quehacer del Instituto Mora.** Corresponde a la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en el quehacer cotidiano de cada una de las áreas del Instituto conforme al principio de igualdad y no discriminación, así como

²⁶ *Ibidem*, numeral 12 inciso d)

²⁷ Tufro, Lucila et al, *Modelo para armar: nuevos desafíos de las masculinidades juveniles*, Buenos Aires: Trama - Lazos para el Desarrollo, 2012, p. 12.



integrar las diversas interseccionalidades y un enfoque especializado de las personas que integran el instituto; entre otras: la diversidad sexual, las personas con discapacidad, las personas en situación de movilidad, pueblos y comunidades indígenas, personas en situación de movilidad y población afrodescendiente.

- g. **Prevención institucional:** a través del mecanismo de prevención, atención, sanción y reparación integral del daño del HAS establece las medidas para evitar los riesgos existentes, combatir los riesgos en su origen, sustituir situaciones que puedan representar algún peligro por lo que entrañe disminuir y eliminar el peligro y planificar la prevención buscando un conjunto de acciones coherentes que integre la organización y condiciones de trabajo, las relaciones entre las personas y los factores ambientales de trabajo.

Octavo. Personas consejeras²⁸

Una vez llevado a cabo el proceso de selección de las personas consejeras, la UIG mantendrá actualizado el directorio de las personas consejeras, de la UIG y los difundirá por lo menos una vez mensualmente por medio del correo unidad.genero@institutomora.edu.mx

Noveno. Ruta de atención para la denuncia de presuntos casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

a. Registro y recepción de la narrativa de los hechos²⁹

La persona que tenga conocimiento, sea testigo o presunta víctima de un acto de HAS en el Instituto Mora, contactará a la UIG conforme a las siguientes vías de comunicación:

- Correo electrónico: unidad.genero@institutomora.edu.mx
- En las oficinas de la Unidad de Igualdad de Género ubicadas en el Segundo Piso de la Sede Poussin.
- Telefónicamente en las extensiones 1707 y 1708.

En la Administración Pública Federal, las UIG´s se conciben como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.³⁰ La UIG del Instituto Mora, entre otras funciones, tiene la encomienda de atender y dar seguimiento a los casos de HAS y en su caso acompañar durante los procesos a las personas consejeras.

b. Registro de la denuncia

- A partir del primer contacto con la presunta víctima, la UIG deberá considerar si la persona se encuentra en situación de vulnerabilidad por su condición de edad, sexo, persona con discapacidad, persona en situación de movilidad (migrante,

²⁸ *Ibidem*, numeral 14.

²⁹ *Ibidem*, numerales 15, 16 y 23 al 27.

³⁰ *Ibidem*, Numeral 6 mm).



refugiada, desplazada, asilada), LGBTTIQ+, afrodescendiente, comunidad indígena o pueblo originario o cualquier otra situación de vulnerabilidad.

- Una vez recibida la denuncia, leída o escuchada, ya sea por las vías mencionadas en el apartado anterior o por cualquier otro medio, la UIG deberá registrar la denuncia en el tablero de control de casos, y para el caso de que la persona presunta agresora sea personal del servicio público, remitirá la denuncia a las personas consejeras, en un plazo no mayor a tres días hábiles.
- La UIG acompañará a las personas consejeras desde la recepción de la denuncia, investigación y sustanciación de la misma, en los términos establecidos en el Protocolo HAS.
- La persona consejera contará con un plazo no mayor de dos días hábiles para acusar la recepción de la comunicación a la presunta víctima.
- En caso de que la denuncia implique que la persona presunta agresora no sea personal del servicio público, la UIG deberá registrar la denuncia en el tablero de control de casos y derivarla a la instancia competente, en un plazo no mayor a tres días hábiles.
- Las personas que no hayan denunciado alguna conducta de HAS previo a la emisión del presente Protocolo Interno, podrán realizarlo en cualquier momento.

c. Confidencialidad

- Se deberá en todo momento manejar con confidencialidad la información relacionada con cada uno de los casos. La UIG asignará un código alfanumérico a cada uno de los casos y contará con una hoja de claves.

d. Denuncias anónimas

- En caso de que la denuncia sea anónima, se solicitará a la persona proporcione los datos necesarios que puedan identificarla para poder brindar una atención de primer contacto.
- Se considerará como persona no identificada a toda aquella que no proporcione datos para conocer su identidad.

e. Procedimiento

- 1) Una vez recibida la denuncia por las vías señaladas, la UIG recibirá a la persona presunta víctima, si la primera comunicación se da vía telefónica o mediante un correo se agendará una entrevista con la persona.
- 2) Se brindará un espacio de escucha donde se brindará asesoría especializada, legal y psicológica.
- 3) Si la persona presunta víctima está de acuerdo con presentar su denuncia interna de manera formal se le ofrecerá apoyo en la redacción de esta, en el caso de que no la tenga redactada.
- 4) De considerarse necesario la UIG podrá solicitar entrevistas adicionales con otras personas o instancias involucradas.

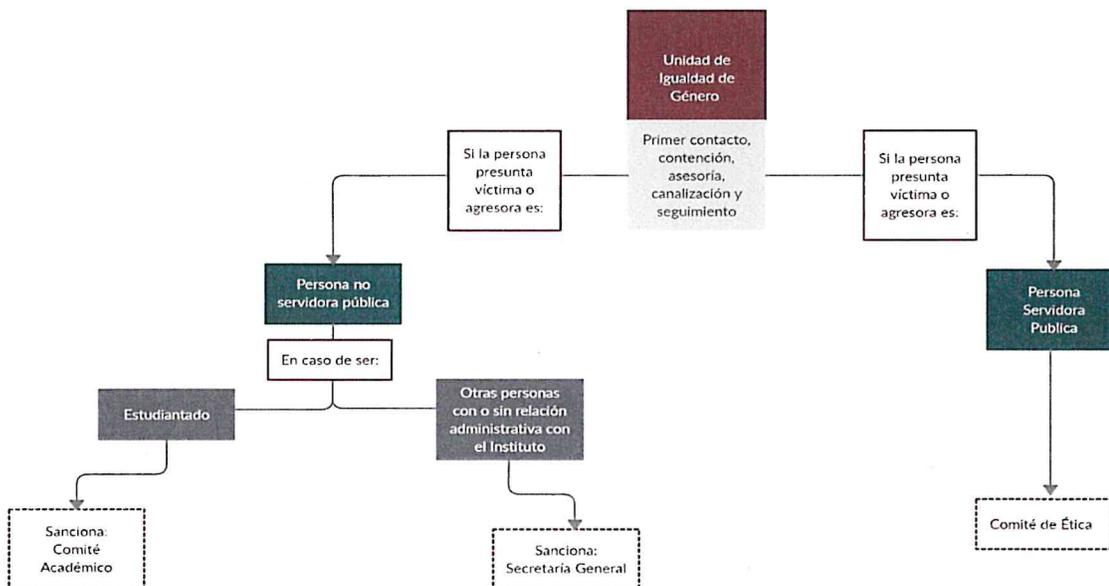


- 5) Una vez recabada la información y analizado el caso la UIG elaborará un Plan de Atención para el caso y lo turnará a la instancia competente adjuntando la denuncia.
- 6) El Plan de Atención contendrá la descripción de las acciones necesarias para atender el caso y las medidas de protección en los casos que las requieran y considerará la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima por su condición de edad, sexo, persona con discapacidad, persona en situación de movilidad (migrante, refugiada, desplazada, asilada), LGBTTIQ+, afrodescendiente, comunidad indígena o pueblo originario o cualquier otra situación de vulnerabilidad.
- 7) Si la persona o personas a las que se les adjudica la presunta agresión, son personas servidoras públicas, la denuncia se turnará al Comité de Ética.
- 8) Si la persona o personas a las que se les adjudica la presunta agresión no son personas servidoras públicas entonces se derivará la denuncia a la instancia interna que tenga las competencias de actuación conforme al Estatuto Orgánico del Instituto que podrá ser; a) el Comité Académico de cada Programa Docente o b) la Secretaría General del Instituto, según sea el caso.³¹
- 9) Las personas que integren el Comité para la resolución de un caso, firmarán un acuerdo de confidencialidad para velar por la privacidad y anonimato de la presunta víctima y la presunta persona agresora.
- 10) La UIG podrá solicitar información sobre el caso a instancias competentes para dar seguimiento.
- 11) La UIG sistematizará los casos en una base de datos, garantizando la confidencialidad y manejo de información para fines estadísticos y dar respuesta a los organismos de transparencia.

³¹ Con fundamento en artículo 21 fracción I incisos b) y c) del *Estatuto Orgánico del Instituto Mora*; el artículo 9 del *Reglamento General de Docencia del Instituto Mora*, el artículo XVI fracción II de los *Lineamientos específicos de Docencia para el programa de Maestría en Historia Moderna y Contemporánea*; el artículo XVI fracción XI de los *Lineamientos específicos de docencia para el programa de Maestría en Cooperación internacional para el Desarrollo*, el artículo XVI fracción XI de los *Lineamientos específicos de docencia para el programa de Maestría en Estudios Regionales*, el artículo XVI fracción XII de los *Lineamientos específicos de docencia para el programa de Maestría en Sociología Política*, el artículo XVI fracción XI de los *Lineamientos específicos de docencia para el programa de Doctorado en Estudios del Desarrollo. Problemas y Perspectivas Latinoamericanas*, y el artículo XVI fracción XI de los *Lineamientos específicos de Docencia para el programa de Doctorado en Estudios del Desarrollo. Problemas y Perspectivas Latinoamericanas*.



Imagen 2: Procedimiento de trámite de la denuncia



Fuente: Elaboración propia.

Imagen 3: Competencia conforme al perfil de presunta víctima y presunta persona agresora

	Persona Presunta Agresora		
	Personal del Servicio Público	No Personal del Servicio Público	Persona no identificada
Presunta Víctima			
Personal del Servicio Público	Comité de Ética	Comité Académico o Secretaría General (Según sea el caso)	Comité de Ética
No Personal del Servicio Público	Comité de Ética	Comité Académico o Secretaría General (Según sea el caso)	UIG derivará a la Instancia Competente
Persona no identificada	No aplica	No aplica	No aplica

Fuente: Elaboración propia.

Décimo. Atención de primer contacto y especializada

a. Concertación del espacio de escucha

Cualquier proceso de comunicación es exitoso si se establece una *escucha activa y efectiva*. Además:

9



- Es importante que la atención no reproduzca la revictimización, para ello deberá contarse con una técnica de entrevista adecuada. Se prestará atención particular a la preferencia de la presunta víctima de ser atendida por una persona del mismo sexo.
- Antes de iniciar con la atención se debe procurar que la presunta víctima esté en condiciones físicas y emocionales para poder participar de manera activa en el proceso, de no ser el caso; se le brindará contención y se le ofrecerá la opción de vincularla a instituciones u organizaciones de la sociedad civil que puedan brindarle atención psicológica.
- En caso de que la presunta víctima presente una crisis emocional, es necesario que las áreas correspondientes puedan estar presentes en breve tiempo para que puedan brindarle los primeros auxilios psicológicos o médicos.
- A efecto de registrar los aspectos importantes relacionados con la atención a la presunta víctima se podrá levantar una constancia de entrevista personal.
- Es importante que los gestos y el lenguaje corporal demuestren calma y respeto por parte de la persona que brinde la atención, esta deberá de brindarse en un lugar cómodo donde la presunta víctima se sienta en confianza.

b. Medidas de protección

Las medidas de protección son actos de urgente aplicación en función del interés superior de la presunta víctima que deben ser emitidas para evitar la revictimización, la repetición o generación de un daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación cuando se pone en riesgo su integridad, su libertad o su vida.³²

La UIG se coordinará con las personas consejeras para el diseño de las medidas de protección cuando involucren personal del servicio público. Cuando la persona que requiera las medidas de protección no sea una persona servidora pública, las medidas pertinentes serán propuestas en el Plan de Atención que remita la UIG a la instancia correspondiente.

Las medidas de protección tendrán como propósito evitar el contacto entre la presunta víctima y la persona presunta agresora, así como salvaguardar su integridad física y salud emocional.

Se priorizará:

- Evitar reubicar a la presunta víctima al menos que ella prefiera que así sea.
- Salvaguardar la integridad física y emocional de la o las personas presuntas víctimas.
- Evitar separar de sus actividades en el Instituto Mora a la persona presunta víctima.

Décimo primero. Participación de la Unidad de Igualdad de Género.

Le corresponde a la UIG:

³² Cfr. Numeral 44 del Protocolo y Exposición de motivos de la LGAMVLV.



- Impulsar procesos formativos de sensibilización y capacitación del personal de la institución a fin de contribuir a fortalecer una cultura institucional de los derechos humanos.
- Auxiliar a las personas consejeras respecto de las dudas que se susciten desde la recepción de la denuncia hasta su presentación en alguna de las instancias que establece el Protocolo.
- Llevar un control y registro de casos HAS que se presenten en el instituto ante la UIG, así como sistematizar la información y mantener actualizada la base de datos que se genere para rendir los informes solicitados.
- Atender los exhortos o llamados de las instancias competentes para brindar asesoría especializada con perspectiva de género.
- Proporcionar opinión sobre la excusa de una persona consejera para intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; así como rendir opinión, por solicitud de la DAYF para actuar en determinado sentido.
- Solicitar información a las personas consejeras respecto de la información que obre en los registros que determine la SFP.
- Asesorar a las personas consejeras sobre la evaluación del riesgo de la presunta víctima para el diseño de las medidas de protección.
- Participar en la armonización y actualización de los instrumentos normativos institucionales para el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación
- En el momento procesal oportuno, proporcionar opinión respecto de la reparación integral del daño con perspectiva de género sobre los casos de HAS.
- Proporcionar información útil y oportuna a las presuntas víctimas y a las personas que aplican el presente Protocolo.
- Orientar a la comunidad del instituto sobre consultas en materia de perspectiva de género, violencia basada en género, derechos humanos, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Asesorar y dar acompañamiento a toda persona que acuda a pedir información en materia de perspectiva de género, violencia basada en género, derechos humanos, acoso sexual y hostigamiento sexual.

Décimo segundo. Seguimiento de casos.

- Con fines de seguimiento, la UIG podrá solicitar a las instancias competentes, la información sobre el desahogo, atención y resolución de las denuncias previstas en el Protocolo.
- La UIG podrá requerir información a las áreas que integran el Instituto, con el fin de planear, diseñar e implementar acciones permanentes en materia de prevención, atención y sanción a casos de HAS, así como buenas prácticas en la materia.
- La UIG contará con una base de datos actualizada donde se sistematicen los casos y estatus de cada uno. Los datos serán utilizados para fines estadísticos, para dar respuesta a los organismos de transparencia con competencia para solicitarlos, así como para el diseño de políticas públicas e institucionales de igualdad de género.



Transitorios

Primero. - El presente Protocolo entrará en vigor a partir de la aprobación por la Dirección General del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora con fundamento en el artículo 17 fracciones XXIII y XXVII del Estatuto Orgánico del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.

Segundo. - Se abroga el Manual de integración y funcionamiento del Comité de Atención a la Discriminación, Hostigamiento y Casos de Acoso Sexual de 2011.

Tercero. - Para la atención a casos de discriminación, se deberá actuar conforme al protocolo especializado en materia de discriminación señalado en el artículo 4 fracción X del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

Cuarto. - La Dirección General deberá divulgar el presente Protocolo al interior del Instituto Mora por los medios que considere idóneos, así como a través de la página web oficial del mismo.

Quinto. - En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 1, 2, 4 y cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, para su debida publicación y observancia, se aprueba el presente Protocolo en la Ciudad de México, a los 25 días del mes de noviembre de 2022.

Dra. María Gabriela Guadalupe Sánchez Gutiérrez
Directora General