



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMILIANO
ZAPATA DEL ESTADO DE MORELOS



Territorio de Calidad®

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.	2
2. OBJETIVO GENERAL:	2
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	2
4. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.	3
5. ÁMBITO DE OBSERVANCIA.	3
6. MENCIÓN DE PRINCIPIOS Y POSTULADOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO	4
7. NORMATIVIDAD.	4
8. GLOSARIO.	9
9 PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	10
10 PERSONA CONSEJERA.	10
11 ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	12
12 ATENCIÓN ESPECIALIZADA	13
13 INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	13
14 DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA	14
15 DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN	15
16 DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS	15
17 DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN	16
18 REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	17
19 REGLA DE INTEGRIDAD DE COMPORTAMIENTO DIGNO	17
20 CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL	19
21 INSTANCIAS COMPETENTES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO.	20
22 OPERACIÓN.	20

1. INTRODUCCIÓN.

Las Universidad realizará acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de la Comunidad universitaria (estudiantes, personal docente y personal administrativo), especialmente cuando estas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La información que se obtenga, genere o resguarde por la Universidad, 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 normativas aplicables.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y 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. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere tendrá fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

2. OBJETIVO GENERAL:

Establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 3.1 Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual; a través de la promoción de una cultura de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos.
- 3.2 Establecer un procedimiento para la atención a víctimas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- 3.3 Definir mecanismos que permitan orientar a la presunta víctima, y en caso de requerirlo, brindar acompañamiento especializado ante las autoridades competentes, para denunciar cualquier conducta de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral; a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia
- 3.4 Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Universidad, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento y acoso sexual.
- 3.5 Establecer las pautas de elaboración para contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
- 3.6 Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Universidad.

4. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

En la UTEZ estamos comprometidos en promover la igualdad y la no discriminación entre estudiantes y personal que labora en esta institución; a través de acciones afirmativas que contribuyan a la igualdad.

La Política que establece el requisito 2 de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación es la siguiente:

Nuestro compromiso en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos (UTEZ) y de su Alta Dirección, es brindar a todo el personal, sin importar su tipo de contratación, un ambiente laboral libre de discriminación; por lo cual queda estrictamente prohibido cualquier tipo de maltrato, violencia y segregación, en las relaciones de sus autoridades con el personal, como entre las del propio personal, en materia de:

- Apariencia física
- Características genéticas
- Tono de piel
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Género
- Sexo
- Edad
- Embarazo
- Estado Civil o conyugal
- Religión
- Lengua
- Opiniones
- Identidad o filiación política
- Origen étnico o nacional
- Preferencia u orientación sexual
- Situación migratoria
- Antecedentes penales
- Condición social, migratoria, de salud o jurídica
- Situación familiar o responsabilidades familiares
- Entre otras.

La Alta Dirección de la Universidad tiene una política de "Cero Tolerancia" a estas conductas, por lo que ha emprendido una campaña permanente de capacitación a las personas que conforman la comunidad universitaria (estudiantes, personal docente y administrativo), a efecto de sensibilizarlas en estos temas y desincentivar conductas que atenten contra la dignidad y los derechos humanos de las personas.

5. ÁMBITO DE OBSERVANCIA.

Los lineamientos establecidos en este protocolo son aplicables para toda la comunidad universitaria UTEZ.

En términos de lo dispuesto en la fracción XXVII del artículo 3 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Morelos, se considera información confidencial a la que contiene datos personales relativos a las características físicas, morales o emocionales; origen étnico o racial; domicilio, vida familiar, privada, íntima y afectiva; patrimonio, número telefónico, correo electrónico, ideología,

opiniones políticas, preferencias sexuales; y toda aquella información susceptible de ser tutelada por los derechos humanos a la privacidad, intimidad, honor y dignidad; que se encuentra en posesión de alguno de los Sujetos Obligados y sobre la que no puede realizarse ningún acto o hecho sin la autorización debida de los titulares o sus representantes legales, por lo que esta Universidad será garante de la protección de la información confidencial a que tenga acceso con motivo de las quejas presentadas por los integrantes de la comunidad universitaria.

Ahora bien, en cumplimiento a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados en el Estado de Morelos, la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos, en su calidad de Sujeto Obligado es responsable del tratamiento de los datos personales proporcionados por las personas, los cuales serán protegidos de conformidad con lo dispuesto en los citados ordenamientos y demás que resulten aplicables.

6. MENCIÓN DE PRINCIPIOS Y POSTULADOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO

- Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Perspectiva de género.
- Enfoque intercultural.
- Enfoque interseccional.
- Acceso a la justicia.
- Pro persona.
- Confidencialidad.
- Presunción de inocencia.
- Respeto, protección y garantía de la dignidad.
- Prohibición de represalias.
- Integridad personal.
- Debida diligencia.
- No revictimización.
- Transparencia.
- Celeridad.

7. NORMATIVIDAD.

El presente documento se fundamenta en:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En su artículo 1º, consagra el derecho a la igualdad y no discriminación, y señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México.

Dicho esto, las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos y las garantías para su protección, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Los artículos 3 y 4 de la Constitución Federal, señalan que todas las personas tienen derecho a la educación basada en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y que mujeres y hombres son iguales ante la Ley.

El artículo *158 del Código Penal para el Estado de Morelos, que a la letra señala:

ARTÍCULO *158.- *Comete el delito de acoso sexual la persona que, con fines lascivos, asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero a persona de cualquier sexo, y se le impondrá de dos a cinco años de prisión y multa de doscientos a cuatrocientos del valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.*

Comete el delito de hostigamiento sexual, la persona que realice la conducta descrita en el párrafo anterior, y además exista relación jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre el sujeto activo y pasivo, la pena se incrementará hasta una tercera parte de la antes señalada.

Si el sujeto activo fuera servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social y utilice los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, además de la pena prevista en los párrafos anteriores, se le destituirá del cargo, o se le inhabilitará para ejercer otro cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Si el sujeto pasivo es menor de edad o persona que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o de resistirlo, la pena se duplicará.

Estos delitos se perseguirán por querrela, salvo el supuesto previsto en los dos párrafos anteriores, en que se perseguirán de oficio.

ARTÍCULO 161. - Abuso sexual: *Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto erótico sexual o la haga ejecutarlo, se le impondrá de tres a cinco años de prisión.*

La sanción prevista en el párrafo anterior se incrementará de 5 a 10 años de prisión, destitución e inhabilitación del cargo por el mismo término que la prisión impuesta, en el caso de que el sujeto activo sea integrante de alguna institución de educación pública o de asistencia social

o convive con el pasivo con motivo de su familiaridad, de su actividad docente, como autoridad o empleado administrativo en algún centro educativo; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.

Las autoridades educativas de los centros escolares, las de las instituciones de asistencia social y del Gobierno relacionadas con la materia, que tengan conocimiento de la comisión de este ilícito en contra de los educandos, deberán inmediatamente proceder, a hacerlo del conocimiento de sus padres o de sus representantes legítimos, y denunciarlo ante el Ministerio Público, en el caso de lo dispuesto en el párrafo anterior, sin perjuicio del análisis de su responsabilidad en términos de lo dispuesto por el artículo 18 de este ordenamiento.

Igualmente resulta aplicable la fracción II del artículo 2 de la **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos**, que es de la literalidad siguiente:

Artículo *2. *Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

- I. Discriminación, a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella; no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los motivos siguientes: 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, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, la identidad o filiación política, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.*

También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, la transfobia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia.

En la **Ley Federal del Trabajo**, este tema se aborda en el Artículo Tercero:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por cuestiones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El Artículo Primero de la **Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (1979), dice:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

De acuerdo al Capítulo II “De la violencia en el ámbito laboral y docente” de la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos**, se menciona que:

Artículo *10.- *La violencia en el ámbito laboral es toda acción u omisión realizada por el patrón o en su defecto por quien ejerza facultades de mando en dicho ámbito, encaminada a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la discriminación por su género, las amenazas, la intimidación, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la legislación de la materia, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres en los espacios productivos.*

Artículo 11.- *La violencia en el ámbito docente comprende 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 12.- *Son manifestaciones de la violencia en el ámbito laboral y docente, el hostigamiento y abuso sexual, entendiendo por hostigamiento sexual, el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón o docente independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas. El abuso 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 13.- *Las políticas públicas del Estado y Municipios deben considerar en materia de violencia en el ámbito laboral y docente independientemente de que pudiesen constituir dichas conductas algún ilícito penal, previsto y sancionado en la legislación de la materia:*

I.- El impacto psicológico y emocional que generan en quien las sufre;

II.- Las diferentes formas de discriminación que se pueden presentar en razón del género, edad, condición de las mujeres, estado civil, preferencia sexual;

III.- La adhesión a convenios o protocolos para eliminar esta modalidad de violencia, por parte de sindicatos, empresas públicas o privadas y de la Administración Pública Paraestatal, y

IV.- La evaluación de sus políticas públicas.

La **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención**, en el capítulo 8, inciso g), menciona lo siguiente:

En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

- 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;*
- 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación,*
- 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;*

Asimismo, se fundamenta en las **Condiciones Generales de Trabajo de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos**, que en el Capítulo XIII.- De los Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador, en el artículo 55 fracción XVIII, menciona lo siguiente:

XVIII. Incurrir en actos inmorales, de violencia, amagos, injurias, malos tratos, uso de palabras o ademanes groseros contra sus jefes, compañeros o subordinados y estudiantes.

De igual forma, tiene como base el **Reglamento Académico de Estudiantes de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos**, que en el capítulo III.- De las prohibiciones, específicamente en el artículo 40 fracción XV, se hace mención a lo siguiente:

XV. Hostigar o practicar cualquier forma de violencia, ya sea individual o colectiva, en contra de cualquier miembro de la comunidad de la Universidad.

8. GLOSARIO.

Acoso sexual:

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.

Confidencialidad:

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

Discriminación:

Es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.

Hostigamiento sexual:

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.

Persona consejera:

La persona designada, responsable de orientar y acompañar a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

Queja:

Es el procedimiento al que puede recurrir una persona cuando sus derechos fundamentales, o los de otra, han sido violados; principalmente los relativos a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad personal, a la seguridad jurídica, a la igualdad ante la ley, a la libertad de pensamiento, conciencia y de religión, a la libertad de expresión y de opinión, entre otros.

Querrela:

Es el procedimiento al que puede recurrir una persona cuando sus derechos fundamentales, o los de otra, han sido violados, principalmente los relativos a la vida, a la integridad física y moral; a la libertad personal, a la seguridad jurídica, a la igualdad ante la ley, a la libertad de pensamiento, conciencia y de religión; a la libertad de expresión y de opinión; entre otros.

9 PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Acciones Específicas de Prevención

Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, la Universidad realiza acciones de prevención que tienen por objetivo disuadir estas conductas, a través de su detección oportuna y realización de las siguientes acciones:

- a) Pronunciamento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Impartición del "Curso Taller de Sensibilización en Igualdad de Género" al menos una vez al cuatrimestre;
- c) Otorgamiento de facilidades para el proceso formativo de sensibilización a quienes integran los Comités, y para la Certificación de las Personas consejeras;
- d) Promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia; documentando la campaña de difusión que anualmente se lleva a cabo, entre otras, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Creación de un Comité de la Unidad de Igualdad de Género;
- f) Fortalecer en las personas, sus capacidades para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual, acoso sexual, y
- g) Proporcionar a las Personas consejeras, los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad, en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La Universidad, en colaboración con el Comité de la Unidad de Igualdad de Género, el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación y con el área Jurídica; participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

10 PERSONA CONSEJERA.

La Dirección de Administración y Finanzas proveerá las condiciones mínimas de operación, que aseguren el cumplimiento de las funciones de las personas consejeras.

Las Personas Consejeras actuarán bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia;

- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i) Utilizar comunicación asertiva, y
- j) Escuchar de forma activa.

Las funciones de la Persona Consejera en la aplicación del Protocolo, son las siguientes:

- a) Brindar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) 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 y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética y prevención de conflicto de interés, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité de Ética y prevención de conflicto de interés, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer por escrito del conocimiento al Órgano Interno de Control y a quien presida el Comité de Ética y prevención de conflicto de interés, cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- g) Ofrecer atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al Secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano Interno de Control, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima, se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.

- j) Capturar las denuncias en el Banco Nacional de Datos e información sobre casos de violencia contra las mujeres, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría de Educación del Estado de Morelos;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia que existen, sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; así como de las alternativas respecto del anonimato.
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deben ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.
- n) Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género.
- o) Llevar un registro estadístico de los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en la UTEZ, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos; así como de las resoluciones emitidas para las mismas.

Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera anual, con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto de las Mujeres.

11 ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Vías e instancias competentes

- a) La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes personas: Personas consejeras o Integrantes del Comité de la Unidad de Igualdad de Género u Órgano Interno de Control.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses.

- b) La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- c) La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

12 ATENCIÓN ESPECIALIZADA

- a) En la atención de primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas, como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.
- b) La Persona consejera, con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.
- c) La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que ésta le proporcione, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- d) La UTEZ podrá otorgar la atención de primer contacto a la presunta víctima, a través de las áreas de Servicio Médico y Apoyo Psicopedagógico y en caso de ser necesario atención especializada podrá canalizarle con algún especialista de una instancia pública.

13 INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

De la atención ante el Comité de Ética y prevención de conflicto de interés

- a) Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité de Ética y prevención de conflicto de interés, por medio del formato de primer contacto, elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima.
- b) En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
- c) El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en los incisos b, c, d, e, f, g, h, o, p, q de la Regla de Integridad de Comportamiento Digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
- d) La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y prevención de conflicto de interés, revisará la denuncia y en caso de identificarse la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjudicar el inicio del trámite.
- e) El Comité de Ética y prevención de conflicto de interés valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes, a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

- f) El Comité de Ética y prevención de conflicto de interés podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- g) El Comité de Ética y prevención de conflicto de interés anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

14 DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA

- a) La recepción de denuncias será a través de los mecanismos, que, para tal efecto, establezcan las autoridades investigadoras. La denuncia podrá realizarse por parte de la presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencia y por parte del Comité de Ética y prevención de conflicto de interés

La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:

- Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas.
 - Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
 - Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica; así como algún tipo de riesgo laboral o académico.
- b) La investigación iniciará ante las unidades administrativas, a partir de la visita que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.
 - c) En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima, a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.
 - d) Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación; las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por la autoridad correspondiente, de manera que, la presunta víctima, no sufra un mayor agravio.
 - e) La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
 - f) La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
 - g) La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora, sobre el estado del asunto de hostigamiento sexual o acoso sexual, a fin de favorecer la atención del caso.

15 DE LA EMISIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- a) El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos; deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima; estas medidas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
- b) La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.
- c) La Universidad deberá adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el comité o la autoridad investigadora.
- d) Las medidas de protección deben enfocarse a evitar la revictimización, la repetición del daño y garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa.
- e) La igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa, más no limitativa, comprenden las siguientes:
 - i. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, de grupo, o de horario de labores; ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable; dichos cambios no podrán afectar a la presunta víctima.
 - ii. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
 - iii. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
 - iv. La canalización y orientación de la presunta víctima a otras instancias, con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

16 DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

- a) La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- b) Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de lo se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencia o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, porque la denuncia puede darse tiempo después de que los hechos hayan sucedido.

- c) Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.
- d) Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
- e) Respecto de la persona denunciada, además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
- f) Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas; toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.
- g) Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas, más allá de la presunta víctima; generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.
- h) Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes, sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

17 DE LA SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN

- a) La autoridad resolutoria deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
- b) Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder, que por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- c) Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
- d) Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género y preferencias sexuales.
- e) Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
- f) Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar, e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

- g) Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción, ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
- h) En caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

18 REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Los Órganos Internos de Control llevarán un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la UTEZ, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos; así como de las resoluciones emitidas para las mismas.

El Comité de Ética y prevención de conflicto de interés elaborará un informe trimestral y un concentrado anual sobre denuncias de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en la UTEZ

La UTEZ informará a la Secretaría de Educación del Estado sobre las acciones siguientes:

- I. Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia"
- II. Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen.
- III. De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

19 REGLA DE INTEGRIDAD DE COMPORTAMIENTO DIGNO

Del Comportamiento digno

Los integrantes de la comunidad universitaria, se conducirán 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 todas las personas con las que tiene o guarda relación de cualquier índole.

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.

Las manifestaciones del acoso sexual obedecen a dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:

- a) El chantaje sexual o *quid pro quo*:** (en latín: “algo a cambio de algo”), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona.

- **Explícito:** cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras.
- **Implícito:** cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación.

b) Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

20 CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona afectada, como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral o académica, aumenta el ausentismo y disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias:

- **Psicológicas:** estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, estado de nerviosismo, desesperación, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, impotencia, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- **Físicas:** trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.
- **Sociales:** aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso; sin embargo también incide sobre las personas que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral o académica; abandono de su área de trabajo o de clases debido a no poder afrontar el problema; o puede derivar también, en un despido o reprobación académica por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

21 INSTANCIAS COMPETENTES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO.

- Secretario Ejecutivo
- Personas Consejeras
- Integrantes del Comité de Ética y prevención de conflicto de interés.
- Integrantes del Órgano Interno de Control.
- Integrantes del Comité de Apoyo a la UIG, responsables de vinculación, formación, evaluación y promoción y difusión.

22 OPERACIÓN.

Las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género son responsables de vigilar el desarrollo e implementación del **Protocolo para la prevención, atención y sanción de la discriminación, hostigamiento, acoso sexual, laboral y escolar en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos.**

La detección de casos también puede darse por los siguientes canales:

1. A través del correo quejasunige@utez.edu.mx
2. A través del buzón de quejas y sugerencias de la universidad quejasysugerencias@utez.edu.mx
3. Como resultado del análisis de la encuesta de clima laboral que aplica el Departamento de Personal.
4. Como resultado del cuestionario de la NOM 035-STPS-2018 o de la evaluación de riesgos psicosociales.
5. A través del Diagnóstico de Acoso y Hostigamiento sexual.
6. Detección durante un examen de salud realizado en el Servicio Médico de la Universidad.

En cualquiera de los casos anteriores, y una vez identificada a la presunta víctima, algún integrante de la Unidad de Igualdad de Género (Preferentemente Personas Consejeras), buscará un primer acercamiento para ponerse a su disposición y darle seguimiento a su caso a través del Procedimiento siguiente:

Paso	Responsable	Actividad	Documento de trabajo
1	Presunta víctima	Elabora y entrega formalmente la queja, llenando el formato oficial de denuncia, en el que se deberá describir con claridad los hechos y motivos de la queja. La denuncia puede entregarse de manera personal con cualquiera de las Personas Consejeras o por los correos electrónicos establecidos previamente.	Formato oficial de denuncia Correo Electrónico.

2	Persona Consejera	Recibe el formato oficial de denuncia sin exigir la entrega de las evidencias, pide entrevista con la presunta víctima para orientarla sobre las instancias competentes para conocer y atender los hechos, así como la revisión de la narrativa.	Formato oficial de denuncia
3	Persona Consejera	Solicita a la presunta víctima, testigos y evidencias probatorias de la denuncia, en caso de existir.	
4	Persona Consejera	Determina si existe la necesidad de medidas de protección a la presunta víctima, como puede ser un cambio de grupo, adscripción o comisionada a otra área, mientras ocurre la etapa de investigación de hechos.	
5	Persona Consejera	Turna la denuncia en un plazo no mayor a tres días hábiles, al Comité de Ética y prevención de conflicto de intereses, al Órgano Interno de Control y al Secretario Ejecutivo de la UIG.	Formato oficial de denuncia.
6	Un integrante del Comité de Ética	Revisa la denuncia e Informa a la presunta víctima respecto del procedimiento que ha iniciado y asesora en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.	
7	Un integrante del Comité de Ética	Brinda orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la Universidad. Nota: Se puede canalizar al Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de Morelos centrojusticiamujeres.morelos@gmail.com	
8	Un integrante del Comité de Ética	Lleva a cabo la entrevista formal con la persona presunta agresora denunciada y levanta acta de hechos.	Acta de hechos

9	Un integrante del Comité de Ética	Solicita a la persona presunta agresora, testigos y evidencias probatorias, en caso de existir.	
10	Un integrante del Comité de Ética	Entrevista a testigos de ambas partes y levanta acta de hechos.	Acta de hechos
11	Comité de ética	Revisa, analiza y valora los elementos del caso, para emitir la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la registra en el formato de seguimiento del caso, el cual es confidencial y debe ser tratado con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, en un plazo no mayor a cinco días hábiles.	Formato oficial de denuncia Actas de hechos Formato de seguimiento del caso
12	Comité de ética	Solicita pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes y conforme a lo siguiente: a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas. b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos. c) Se identificará la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico; así como algún tipo de riesgo laboral. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, se podrá solicitar la presentación de la presunta víctima, a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.	
13	Comité de ética Órgano Interno de Control	Evalúa si hay elementos que permitan presumir si la denuncia fue interpuesta de manera fundada.	
14	Órgano Interno de Control	Emite un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos: <ul style="list-style-type: none"> • Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual, laboral o escolar • No hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual, laboral o escolar 	Dictamen

15	Órgano Interno de Control	<p>Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral</p> <p>Finca las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impone las sanciones administrativas respectivas en términos de lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, en las Condiciones Generales de Trabajo de la UTEZ o el Reglamento Académico de Estudiantes de la UTEZ.</p>	
16	Comité de Ética	<p>Da seguimiento y se encarga de cerrar el caso una vez que se haya llegado a un acuerdo y solución de la denuncia.</p>	
17	Comité de Ética	<p>No hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral</p> <p>Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, el Comité de Ética deberá enviar un oficio a la persona que motivó la queja, conminándole a conducirse con veracidad, rectitud, respeto con la comunidad universitaria.</p>	Oficio
18	Comité de Ética	<p>Lleva un registro estadístico de los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en la UTEZ, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos; así como de las resoluciones emitidas para las mismas.</p>	Registro Estadístico

Referencias:

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.

Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública