



NÚMERO DE OFICIO: DEDU.2020.-324

ASUNTO: Protocolos para la atención de casos.

Montecillo, Texcoco Edo. de México, 14 de julio de 2020.

DR. ANTONIO SALDÍVAR MORENO
DIRECTOR DE POSGRADO
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Por medio de la presente me permito hacer de su conocimiento que actualmente el Colegio de Postgraduados (CP) en lo que respecta a la **atención a la violencia de género**, está certificado en el Modelo de Equidad de Género (INMUJERES 2005-2015), así como Certificado en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (STPS, 2012-2015), aplicó el Programa de Cultura Institucional (SFP, 2013-2015), y creó La Unidad de Género (vigente desde 2017) con la finalidad de atender la Política de igualdad entre Mujeres y Hombres, del gobierno mexicano.

Los protocolos y mecanismos de atención a la Violencia de Género, Hostigamiento Sexual y Discriminación aplicados en el Colegio de Postgraduados son los siguientes:

1. Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual, emitido por la Dirección General del CP en 2011. (Anexo 1)
2. Campaña de difusión Cero Tolerancia. Cartel 2011 (Anexo 2)
3. Mecanismo de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en el Colegio de Postgraduados 2012. (Anexo 3)
4. Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual. Dirección General 2016 (Anexo 4)
5. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. DOF 31 de agosto 2016 (Anexo 5)
6. Procedimiento para someter denuncias por incumplimiento de las Reglas de Integridad de Servidores Públicos 2019 (Anexo 6)
7. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. DOF 3 de enero 2020. (Anexo 7)
8. Código de Conducta Institucional 2019. (Anexo 8)

En cuanto a **ética en la investigación**, en el caso de los estudiantes adscritos en los Posgrados de la Institución, no hay un protocolo establecido, sin embargo, en el Reglamento de Actividades Académicas vigente, se hace alusión a lo siguiente:

ARTÍCULO 76º Son obligaciones de los estudiantes regulares:

- a) **Conducirse con ética, respeto y decoro, así como no incurrir en plagios académicos o científicos ya que de comprobarse, esto será causa de baja definitiva como estudiante en el Colegio de Postgraduados.**



En el caso de los profesores investigadores de la Institución, los cuales son considerados también como servidores públicos, éstos son frecuentemente exhortados a evitar acciones o situaciones de conflictos de intereses en el desarrollo de sus actividades docentes y de investigación. Así mismo están sujetos a dar cumplimiento con los principios establecidos en el Código de Conducta Institucional, emitido por el Comité de ética y prevención de conflicto de interés



"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

(http://www.colpos.mx/wb_pdf/norma_interna/codigo_conducta_2017_5taversion.pdf), y deben dar observancia y cumplimiento en su desempeño de los principios institucionales y valores establecidos en el Código de ética de las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal emitido por la Secretaría de la Función Pública. Lo anterior promueve la observancia a la Ética Pública, y al Fomento de la Cultura de la Legalidad.

Derivado de los cambios sociales y educativos, el CP está en el proceso de desarrollo de estrategias docentes que impacten el proceso formativo mediante prácticas pedagógicas de calidad, e implementando programas de capacitación docente y mecanismos funcionales de **inclusión y atención a diversidades** de estudiantes en condición de discapacidad, pueblos indígenas, afrodescendientes y diversidad sexual en la educación superior.

Es importante mencionar que en el CP, a la fecha, se tiene registro de dos casos de inclusión de estudiantes, una de ellas en condición de discapacidad visual que terminó sus estudios de Maestría y Doctorado, y un caso más de diversidad sexual en donde el estudiante ingresó a su programa de Maestría con datos que hacen referencia al género masculino, y egreso del Doctorado presentando documentación referente al género femenino. Lo anterior denota que en el CP no se dan prácticas de ningún tipo de discriminación y se fomenta la inclusión.

Sirva lo anterior como evidencia de los protocolos institucionales de atención aplicados en todos los Programas de Posgrado, para satisfacer el medio de verificación correspondiente.

Sin más por el momento, agradeciendo de antemano la atención, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

DR. ALEJANDRO ALARCÓN
DIRECTOR DE EDUCACIÓN

C.c.p. Dr. Jesús Ma. Moncada de la Fuente. Director General. Colegio de Postgraduados/PTE
C.c.p. Dr. A. Enrique Becerril Román. Secretario Académico. Colegio de Postgraduados/PTE.
C.c.p. Dr. José Abel López Buenfil. Director de Investigación. Colegio de Postgraduados/PTE.
C.c.p. Dr. Ángel Bravo Vinaja. Responsable de los Recursos Y Servicio Digital e Información Científica Y Tecnológica (Resdicyt-Colpos), Campus San Luis Potosí. Colegio de Postgraduados/PTE
C.c.p. Dr. Luis Alberto Villareal Manzo. Responsable de las funciones de Director del Campus Puebla. Colegio de Postgraduados/PTE
C.c.p. Dr. Daniel C. Martínez Carrera. Subdirector de Educación Campus Puebla. Colegio de Postgraduados/PTE
C.c.p. Dr. Ángel Bustamante González. Coordinador de la Maestría en Ciencias en Estrategias para el Desarrollo Agrícola Regional. Colegio de Postgraduados/PTE

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución

SAGARPA



Vivir Mejor

El hostigamiento y acoso sexual, son comportamientos inaceptables en los diferentes centros de trabajo, ya que afecta de forma integral a mujeres y hombres.

En la **SAGARPA**, estamos comprometidos en garantizar el respeto en un marco de igualdad de condiciones entre todos los que conformamos y convivimos en esta Institución, promoviendo un entorno basado en Valores, Equidad y Cultura de la Legalidad

Lic. José de Jesús Levy García
Oficial Mayor



POR UN AMBIENTE LABORAL
**LIBRE DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN**
PRONUNCIAMIENTO



*Modelo de
Equidad
de Género*

“El Colegio de Postgraduados está **comprometido** en la promoción y creación de un ambiente de **trabajo sano y libre de hostigamiento sexual**”.

Dirección del Colegio de Postgraduados

POR LA EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL COLPOS

PRONUNCIAMIENTO

“El Colegio de Postgraduados está **comprometido** en la promoción y creación de un ambiente de **trabajo sano y libre de hostigamiento sexual**”.

¿QUÉ ES 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. 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. (Art. 13 de Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia)

ALCANCE

La prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual aplica a todo el personal académico, administrativo, operativo y estudiantil del Colegio de Postgraduados; de igual manera a proveedor@s y visitantes en general

La **Coordinación del Modelo de Equidad de Género (MEG)** y los **Subcomités MEG** de los 7 Campus del COLPOS implementan medidas de prevención, información, capacitación y orientación sobre el tema, así como las vías de acción y denuncia.

INFORMACIÓN Y ATENCIÓN

Dra. Pilar Alberti Manzanares
Coordinación MEG-COLPOS
palberti@colpos.mx

Dra. Blanca Alicia Salcido Ramos
Campus Puebla
bsalcido@colpos.mx

MC. Víctor Hugo Quej Chi
Campus Campeche
quej@colpos.mx

Dr. Adrián Gómez González
Campus San Luis Potosí
agomez@colpos.mx

MC. Natalia Real Luna
Campus Córdoba
nreal@colpos.mx

Dra. Nydia del Rivero Bautista
Campus Tabasco
midya@colpos.mx

Dr. David H. del Valle Paniagua
Campus Montecillo
dhvallep@colpos.mx

Dra. María del Carmen Álvarez Ávila
Campus Veracruz
malvareza@colpos.mx

Acciones y tipos de gravedad de hostigamiento sexual

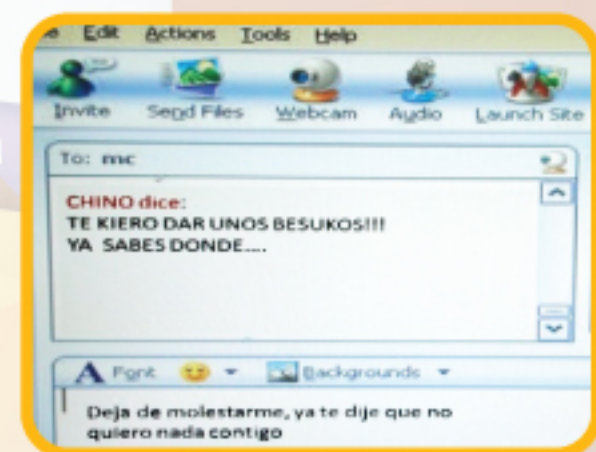
ALTA

- Contacto físico no deseado (manoseo).
- Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo o acorralar).
- Intento de violación (enfrentamiento físico y/o golpes).
- Violación



MEDIA

- Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual.
- Amenazas que afectan negativamente la situación en el trabajo si no aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación opuesto al rechazar las propuestas sexuales.



LEVE

- Exposición de carteles, calendarios, imágenes sexuales visibles en el área de trabajo.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.
- Burlas, bromas, chistes, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.



“POR LA EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL COLPOS”

Fuente: Programa Cultura Institucional, Modelo de Equidad de Género, Secretaría Administrativa.

Fotos: Agradecemos al Subcomité MEG-Veracruz proporcionar el diseño del cartel en el que se inspiró el presente, así como las fotos tomadas al personal del Campus que colaboró para ilustrar dicho cartel



Colegio de Postgraduados

*Institución de Enseñanza e Investigación
en Ciencias Agrícolas*



Mecanismo de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en el Colegio de Postgraduados

Campeche

Córdoba

Montecillo

Puebla

San Luís Potosí

Tabasco

Veracruz



SECRETARÍA DE AGRICULTURA
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL
PESCA Y ALIMENTACIÓN

SAGARPA



DIRECTORIO

Dr. Jesús María Moncada de la Fuente
Director General

Dr. Raúl Gerardo Obando Rodríguez
Secretario Académico

Lcdo. Rolando Ramos Escobar
Secretario Administrativo

Lcdo. Carlos Alejandro Sánchez González
Director Jurídico

Dra. María del Pilar Alberti Manzanares
**Coordinadora del Modelo de Equidad de Género (MEG),
Responsable del Programa de Cultura Institucional e
Integrante del Comité de Ética.**

Lcda. María Guadalupe Mendoza Vázquez
**Titular del Organo Interno de Control en el Colegio de
Postgraduados**

Lcda. Leticia Munguía Morales
**Titular del Área de Quejas y Titular del Área de
Responsabilidades. Órgano Interno de Control en el
Colegio de Postgraduados.**

DIRECTORES DE CAMPUS

Dr. Eugenio Carrillo Ávila
Campeche

Dr. Victorino Morales Ramos
Córdoba

Dr. Manuel Livera Muñoz
Montecillo

Dr. Filemón Parra Inzunza
Puebla

Dr. José Pimentel López
San Luis Potosí

Dr. Carlos Fredy Ortíz García
Tabasco

Dr. Juan Lorenzo Reta Mendiola
Veracruz

**COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE
POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL EN EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS**

**Dr. Ponciano Pérez Hernández
Director de Educación
Presidente de la Comisión**

**Dra. María del Pilar Alberti Manzanares
Coordinadora del Modelo de Equidad de Género y
Secretaria Ejecutiva de la Comisión**

**Lcdo. Felipe Velázquez Martínez
Titular de la Subdirección de Recursos Humanos
Integrante de la Comisión**

**Lcdo. Francisco Javier Pastrana Quintos
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales
Suplente del Subdirector de Recursos Humanos
Integrante de la Comisión**

**Lcdo. Carlos Alejandro Sánchez González
Director Jurídico
Asesor de la Comisión**

**Lcda. Roselina Armendáriz Sánchez
Titular del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora
de la Gestión Pública
Órgano Interno de Control en el Colegio de Postgraduados
Asesora de la Comisión**

**M. en Admón. Felipe Gómez Rodríguez
Auditor Titular del Área de Auditoría.
Suplente del Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora
de la Gestión Pública
Órgano Interno de Control en el Colegio de Postgraduados
Asesor de la Comisión**

**Lcdo. Juan Antonio Durán Suárez
Titular de la Unidad de Enlace y Enlace Operativo
del Programa Nacional de Rendición de Cuentas,
Transparencia y Combate a la Corrupción (PNRCTyCC)
Invitado de la Comisión**

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL COLPOS

Coordinadora MEG-Colpos

Dra. María del Pilar Alberti Manzanares
palberti@colpos.mx

Campus Campeche

M.C. Víctor Hugo Quej Chi
quej@colpos.mx

Campus Córdoba

M.E. Ana Bertha Tiscareño Ramírez
Q.F.B. Laura Bautista Hernández
Dra. Alma Rosa Solís Pérez
tiscareno@colpos.mx / laurab@colpos.mx / asolis@colpos.mx

Campus Montecillo

Dr. David Herbert del Valle Paniagua
Lcda. Aurelia de la Rosa Regalado
C. José Arturo Rayón Rodríguez
dhvallep@colpos.mx / aregalado@colpos.mx / rarturo@colpos.mx

Campus Puebla

Dra. Blanca Alicia Salcido Ramos
Dr. Esteban Martínez Dajui
Dr. Luis Alberto Villareal Manzo
MZV María del Rosario Rodríguez Figueroa
bsalcido@colpos.mx / edajui@colpos.mx
lavilla@colpos.mx / maraf-r@hotmail.com

Campus San Luis Potosí

Dr. Adrián Gómez González
C. Lidia López Monsivais
agomez@colpos.mx / monsvais_@hotmail.com

Campus Tabasco

Dra. Nydia del Rivero Bautista
C.P. María Gabriela Martínez Quintana
C. Cecilia López Acosta
midya@colpos.mx / mgquintana@colpos.mx / celiuam@hotmail.com

Campus Veracruz

Dra. Ma. del Carmen Álvarez Ávila
Lcda. Marisela Garcés Peralta
C. María de Jesús Hernández Barrios
malvareza@colpos.mx / margarces@colpos.mx / mjhernandez@colpos.mx

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Las personas que trabajamos en el Colegio de Postgraduados promovemos la calidad de vida de la sociedad a través de la generación de conocimiento para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inocuos. Para lograr estos objetivos nos comprometemos a promover en el Colegio la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención del hostigamiento sexual a través de acciones afirmativas y a favor del personal. Con ello promovemos un ambiente de género y la igualdad de oportunidades. (Manual de Gestión de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados, 2008:15)

1. ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO 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.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima. (Fuente: artículo 13 de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)

2. PRONUNCIAMIENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL COLPOS

El Colegio de Postgraduados está comprometido en la promoción y creación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento sexual. (Anexo 20, Manual de Gestión de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados 2008:31)

3. ALCANCE

La prevención, seguimiento y atención del hostigamiento y acoso sexual aplica a todo el personal directivo, académico, administrativo, operativo y estudiantil del Colegio de Postgraduados, así como a visitantes y proveedor@s que se encuentren en sus Campus.

4. EVENTOS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA

Para promover un ambiente sano de trabajo y libre de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Postgraduados se organizan las siguientes actividades:

- Generación de una Comisión que prevenga y atienda casos de hostigamiento y acoso sexual en la Institución, articulada con los esfuerzos propios del Modelo de Equidad de Género.
- Difusión electrónica de información que permita prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en la Entidad.
- Programación de talleres dirigidos a todo el personal sobre el tema. El 25 de noviembre de cada año se impartirá un taller por ser el Día Internacional Contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Planeación y organización de conferencias y otros eventos para difundir información sobre el tema.



Capacitación para Comisiones Mixtas



Capacitación para estudiant@s y personal administrativo.



Capacitación para trabajador@s

5. TIPOLOGÍA DE ACCIONES CATALOGADAS COMO HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Las acciones catalogadas como hostigamiento y acoso sexual han sido establecidas por el Instituto Nacional de las Mujeres y sirven de referencia a todas las Instituciones que aplican el Modelo de Equidad de Género, el Programa de Cultura Institucional y la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

Gravedad	Forma	Conducta
Leve	Verbal No verbal Sin Contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> · Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomoden. · Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. · Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden. · Burlas, bromas, chistes, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.
Media	Verbal No verbal Sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> · Insistencia para aceptar invitaciones encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo. · Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados. · Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales. · Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen al puesto, al rechazar las proposiciones sexuales.
Alta	Verbal No verbal	<ul style="list-style-type: none"> · Contacto físico no deseado (manoseo, sujetar). · Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar). · Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes). · Violación.

Fuente: Rutas de atención y prevención de hostigamiento sexual en las instituciones públicas. INMUJERES, 2006:22.

6. NORMATIVA EN MATERIA DE LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Ley Federal del Trabajo (Art. 47, 51 y 132).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Art. 11, 12, 13.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Capítulo I.
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación Art. 9.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos Art. 8.

7. DOCUMENTACIÓN DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

- Documento CP-MEG-M-01. Manual de Gestión de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados, 2008. Requisito 4.3.7.
- Documento CP-MEG-F-05. Formato de Carta Compromiso de respeto a la confidencialidad de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Documento CP-MEG-F-06. Pronunciamiento contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados.
- Documento CP-MEG-P-06. Integración de la Comisión de Prevención y Atención de Posibles casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. (Anexo 30)
- Documento CP-MEG-P-01. Presentación y atención de quejas sobre hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Postgraduados. (Anexo 25)
- Código de Conducta Institucional. Colegio de Postgraduados, México 2012. Apartado 8.4. Relaciones Humanas.

- Acta constitutiva de la *Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual* en el Colegio de Postgraduados.
- Mecanismos de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en el Colegio de Postgraduados.

8. CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL

8.4 Relaciones Humanas.

Debo impulsar el desarrollo de acciones tendientes a promover la equidad de género, así como el combate a cualquier forma de violencia de género, acoso laboral y discriminación.

No debo emplear cualquier forma de hostigamiento, acoso y discriminación hacia mis colaboradoras y colaboradores y hacia mis compañeras y compañeros.

9. COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE POSIBLES CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Definición. La Comisión es un equipo de trabajo que articula la planeación y fomento a la ejecución de medidas de prevención de hostigamiento y acoso sexual en la Institución, y brinda, en su caso, la orientación pertinente a las posibles víctimas para la atención de quejas o denuncias ante las instancias competentes.

Objetivos. Los Objetivos de la Comisión son: 1) Planear y fomentar la ejecución de medidas de prevención de hostigamiento y acoso sexual en el Colegio de Postgraduados. 2) Dar orientación a las posibles víctimas de hostigamiento y acoso sexual para la atención de las quejas y denuncias que se presenten ante las instancias competentes.

Funciones.

1. Realizar un Pronunciamiento contra el Hostigamiento y Acoso Sexual.
2. Elaborar un tríptico relativo a la Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados.
3. Incorporar el Pronunciamiento en el tríptico cuya base remitirá al Código de Conducta Institucional del Colegio de Postgraduados. Este mensaje marcará la Política de No Tolerancia a conductas de hostigamiento y acoso sexual.
4. Integrar y promover un Programa permanente de Capacitación en materia de Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, sometido a consideración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Institución las partes del Programa que considere pertinentes e informando dicho Programa tanto a la persona que funja como Coordinadora del Modelo de Equidad de Género, como a la o el Titular de la Subdirección de Recursos Humanos.
5. Invita a las organizaciones sindicales del Colegio de Postgraduados a armonizar sus instrumentos jurídicos con los esfuerzos de prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Institución.
6. Facilitar a las posibles víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual información sobre el Mecanismo de Prevención y Atención por parte de las instancias internas facultadas para atender Quejas y Denuncias que se presenten en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual, para su atención conforme a su marco normativo.

7. Proporcionar información sobre prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual en forma permanente, al personal de la entidad.

(Fuente: Acta Constitutiva de la Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados, 24 de Julio 2012)

10. ÁREAS ADMINISTRATIVAS FACULTADAS PARA ATENDER QUEJAS Y DENUNCIAS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Las instancias competentes en materia de hostigamiento y acoso sexual son la Dirección Jurídica y el Área de Quejas del Órgano Interno de Control en el Colegio de Postgraduados. Estas instancias atenderán, investigarán y dictaminarán los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual que les denuncian, desde sus respectivas esferas de actuación y conforme al cuerpo normativo que las regula.

La forma de contactar con las áreas administrativas mencionadas son:

Lcdo. Carlos Alejandro Sánchez González,
Director Jurídico.
Tel. 01-595-9520200 Ext.1007
Correo electrónico: carloss@colpos.mx

Lcda. Leticia Munguía Morales,
Titular del Área de Quejas y Titular del Área de Responsabilidades del Órgano Interno de Control en el Colegio de Postgraduados.
Tel. 01-595-9520200 Ext. 1010.
Correo electrónico: lmunguia@colpos.mx

11. PROTECCIÓN DE LA IMPARCIALIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD

Se asegura que toda la información referente a los casos de Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes (Manual MEG, 2008 requisito 4.3.7.2.d)

Las quejas con información falsa contra alguna persona del Colpos, independientemente de su jerarquía, incurre en una violación el Código de Conducta Institucional del Colpos y al Art. 47, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.

12. PRESENTACIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Para presentar y atender Quejas sobre Hostigamiento y Acoso Sexual, así como Discriminación se siguen los siguientes pasos:

1. Una persona que es víctima de un posible acto de hostigamiento y acoso sexual (HYAS) o de un posible acto de discriminación en el Colegio de Postgraduados puede presentar una Queja.
2. La persona puede presentar su queja a las siguientes instancias reconocidas: Dirección Jurídica, Área de Quejas y Responsabilidades del Órgano Interno de Control, y Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados (Comisión).
3. Si la persona quejosa determina presentar su queja en la Dirección Jurídica o en el Área de Quejas y Responsabilidades del Órgano Interno de Control, estas instancias darán atención al caso conforme a las

facultades previstas en los instrumentos normativos respectivos.

4. Si la persona quejosa determina acudir a la Comisión, una persona de la Comisión le proporcionará información sobre sus derechos y la ruta a seguir para presentar la Queja sobre: delito, falta administrativa, conducta inadecuada o acto de autoridad inadecuado. Se utilizará el *Formato de Evaluación Preliminar*.
5. Una vez que la persona de la Comisión ha informado a la persona quejosa, procede a entregarle el *Formato de Queja* y asesorarla sobre el llenado de dicho *Formato*.
6. La persona de la Comisión informará sobre el lugar donde puede presentar la Queja y de ser posible la acompañará.
7. La persona de la Comisión informará al interior de la Comisión durante la siguiente sesión ordinaria o extraordinaria, sobre la situación presentada.

Para presentar y atender **DENUNCIAS** sobre Hostigamiento y Acoso Sexual.

1. La persona denunciante puede presentar una denuncia (que puede ser anónima) a través de:
 - a) Llamando a un número telefónico (administrado por el Área de Quejas).
 - b) Vía correo electrónico o a través del buzón de quejas (administrado por Área de Quejas).
 - c) Ante la o el Titular del Área de Quejas del Órgano Interno de Control.

d) Ante una persona de la Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de HYAS.

- 2.Si la persona denunciante determina presentar su denuncia ante el Área de Quejas, ésta dará atención al caso conforme a las facultades previstas en los instrumentos normativos establecidos por ley.
- 3.Si la persona denunciante determina acudir con una persona de la Comisión, se le proporcionará orientación sobre la ruta de atención de denuncia y el lugar dónde presentarla.
- 4.Finalmente, la persona de la Comisión informa al interior de la misma, durante la siguiente sesión ordinaria o extraordinaria, sobre la situación presentada.

13. VÍAS DE ACCIÓN JURÍDICA PARA SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Para sancionar el hostigamiento y acoso sexual existen 3 vías jurídicas que son: Penal, Laboral y Administrativa.

Cuadro 1. Vías de acción jurídica para sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual.

VÍA	LEY-ARTº	CARACTERÍSTICAS DELITO	SANCIÓN	PROCESO JUDICIAL	ELEMENTOS A CONSIDERAR
PENAL	CÓDIGO PENAL FEDERAL ARTº 259 BIS	<p>*Fines lascivos que asedien a una persona de cualquier sexo.</p> <p>*Reiteración.</p> <p>*Posición jerárquica derivado de relaciones laborales, docentes o cualquier otra que implique subordinación.</p>	<p>1) Si es realizado por un particular la pena es: 40 días de multa.</p> <p>2) Si es realizado por servidor@s públic@s, la pena es: destitución del cargo.</p>	<p>*Inicia por denuncia de la parte agredida. Responsabilidad de la prueba en la denunciante</p> <p>*Asesoría de abogad@</p> <p>*Si Agentes del Ministerio Público opinan que no existen suficientes elementos para la configuración del tipo penal, el proceso no prospera. Si consideran que existen suficientes elementos, el caso es revisado.</p>	<p>Las instancias para establecer la denuncia son:</p> <p>1. Ministerio Público.</p> <p>2. Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA)</p> <p>Procuraduría General de la República);</p> <p>3. Jueza o juez, quién determinará la sanción.</p>

VÍA	LEY-ARTº	CARACTERÍSTICAS DELITO	SANCIÓN	PROCESO JUDICIAL	ELEMENTOS A CONSIDERAR
LABORAL	<p>"Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" Artº 46, 50, 51, 52.</p> <p>"Norma Mexicana de Igualdad Laboral entre mujeres y hombres"</p>	<p>*Falta de probidad u honradez,</p> <p>*Actos inmorales</p> <p>*Actos de violencia.</p> <p>*Injurias.</p> <p>*Malos tratos contra jef@s y compañer@s.</p>	<p>Personal de base: Art 46 V. a)b):</p> <p>*Cese Personal de Confianza y Honorarios: Artº</p> <p>50: indemnizaciones Artº</p> <p>51: rescisión de relación laboral Artº 52:</p> <p>Separación del cargo mediante resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>Inicia con la <i>Queja</i> de la persona agredida.</p> <p>*Responsabilidad de la prueba en la(e) denunciante.</p> <p>*La instancia correspondiente elabora el Acta Administrativa.</p> <p>*Presentación de testig@s de cargo, testig@s de des-cargo, testig@s de asistencia.</p>	<p>Las instancias correspondientes:</p> <p>*Dirección Jurídica</p> <p>*Jefe Superior</p> <p>*Sindicato</p> <p>*Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje</p>

VÍA	LEY-ARTº	CARACTERÍSTICAS DELITO	SANCIÓN	PROCESO JUDICIAL	ELEMENTOS A CONSIDERAR
ADMINISTRATIVA	Constitución Artº 109,113, 114. "Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos" (LFRSP): Artº 8, 13, 14,16,21 "Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia". Art. 11;12;13.	*Inobservancia de los deberes inherentes: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. *Violencia laboral. *Violencia docente. *Hostigamiento y Acoso Sexual.	Artº 13 LFRSP: *Amonestación privada o pública. *Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año. *Destitución del puesto. *Sanción económica. *Inhabilitación temporal para cargos en el servicio público.	Inicia con la Queja de la persona agredida. OIC será el encargado de dirigir la investigación por la responsabilidad administrativa y de aplicar las sanciones establecidas en artº 13 y 16 LFRSP.	La instancia correspondiente: *Órgano Interno de Control (OIC). Área de Quejas y Responsabilidades.

14. DEFINICIONES

Comisión. La Comisión de Prevención y Atención de Posibles casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados.

Conducta inadecuada vinculada a hostigamiento y acoso sexual. Conducta susceptible de tipificarse como:

1. Delito, en materia penal.
2. Falta administrativa, en materia administrativa.
3. Conducta inapropiada en el trabajo, en materia laboral.
4. Acto de autoridad inadecuado, en materia académica.

Queja. Acción que una persona ejecuta para exponer ante autoridad competente una conducta inadecuada para que sea sancionada. La Queja se presenta ante una autoridad en materia administrativa o académica.

Querrela. Acción que una persona ejecuta para exponer ante la autoridad en materia penal una conducta inadecuada para que sea sancionada.

Acta Administrativa. Acción que una persona ejecuta para exponer ante la autoridad en materia laboral una conducta inadecuada para que sea sancionada.

Denuncia. Acción que una persona ejecuta para exponer en el Área de Quejas y Responsabilidades, del Órgano Interno de Control una conducta inadecuada de la cual tiene conocimiento, pero en la que no figura como víctima o victimario.

PRONUNCIAMIENTO

“El Colegio de Postgraduados está **comprometido** en la promoción y creación de un ambiente de **trabajo sano y libre de hostigamiento sexual**”

¿QUÉ ES 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. 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. (Art. 13 de Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia)

ALCANCE

La prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual aplica a todo el personal académico, administrativo, operativo y estudiantil del Colegio de Postgraduados; de igual manera a proveedor@s y visitantes en general

La Coordinación del Modelo de Equidad de Género (MEG) y los Subcomités MEG de los 7 Campus del COLPOS implementan medidas de prevención, información, capacitación y orientación sobre el tema, así como las vías de acción y denuncia.

INFORMACIÓN Y ATENCIÓN

Dra. Pilar Alberti Manzanares
Coordinación MEG COLPOS
palberti@colpos.mx

Dra. Blanca Alicia Salcido Ramos
Campus Puebla
bsalcido@colpos.mx

MC. Victor Hugo Quej Chi
Campus Campeche
quej@colpos.mx

Dr. Adrián Gómez González
Campus San Luis Potosí
agomez@colpos.mx

MC. Natalia Real Luna
Campus Córdoba
nreal@colpos.mx

Dra. Nydia del Rivero Bautista
Campus Tabasco
ndydia@colpos.mx

Dr. David H. del Valle Paniagua
Campus Morelia
dvalle@colpos.mx

Dra. María del Carmen Álvarez Ávila
Campus Veracruz
malvarez@colpos.mx

Acciones y tipos de gravedad de hostigamiento sexual

ALTA

- Contacto físico no deseado (manoseo)
- Presión para tener relaciones sexuales (forjeo o acorralar)
- Intento de violación (enfrentamiento físico y/o golpes)
- Violación



MEDIA

- Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual.
- Amenazas que afectan negativamente la situación en el trabajo si no aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación opuesto al rechazar las propuestas sexuales.



LEVE

- Exposición de carteles, calendarios, imágenes sexuales visibles en el área de trabajo.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.
- Burlas, bromas, chistes, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.



“POR LA EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL COLPOS”

Fuente: Programa Cultura Institucional, Modelo de Equidad de Género, Secretaría Administrativa.

Foto: Agencias del Subcomité MEG Veracruz proporcionan el diseño del cartel en el que se inspiró el presente, así como las fotos tomadas al personal del Campus que colaboró para hacer dicho cartel

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



Gobierno
Federal

MÉXICO
2010
Estadística
Indicadores

SAGARPA



Vivir Mejor

El hostigamiento y acoso sexual, son comportamientos inaceptables en los diferentes centros de trabajo, ya que afecta de forma integral a mujeres y hombres.

En la **SAGARPA**, estamos comprometidos en garantizar el respeto en un marco de igualdad de condiciones entre todos los que conformamos y convivimos en esta Institución, promoviendo un entorno basado en Valores, Equidad y Cultura de la Legalidad

Lic. José de Jesús Levy García
Oficial Mayor



POR UN AMBIENTE LABORAL
**LIBRE DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN**

PRONUNCIAMIENTO



*Modelo de
Equidad
de Género*

"El Colegio de Postgraduados está **comprometido** en la promoción y creación de un ambiente de **trabajo sano y libre de hostigamiento sexual**".

Dirección del Colegio de Postgraduados

POR LA EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL COLPOS




Comisión de Prevención y Atención de Posibles Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados



Comité de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados

Por un ambiente sano y libre de hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos

 <p>Por la equidad entre mujeres y hombres en el Colpos</p>	FORMATO MEG:2003 (4.3.7.2.c)	CODIFICACIÓN (CP-MEG-F-03) Estado de revisión: 1
	Formato de queja sobre Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en el Colpos.	FECHA DE ELABORACIÓN: 20-09-2006 FECHA DE REV: 13-02-2008

FORMATO DE QUEJA POR HOSTIGAMIENTO - ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL COLPOS

No. de Folio: _____

Fecha de elaboración de la queja: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____ Puesto: _____

Teléfono de la Oficina: _____ Campus/Corporativo: _____

Jef@ inmediat@: _____

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____ Puesto: _____

Teléfono de la Oficina: _____ Campus/Corporativo: _____

Jef@ inmediat@: _____

DECLARACIÓN DE HECHOS

Fecha en que ocurrió: _____ Hora: _____ Lugar: _____

Frecuencia (si fue una vez o varias): _____

Cómo se manifestó el hostigamiento o discriminación:

Reacción inmediata de usted ante la persona en el momento del hostigamiento o la discriminación:

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros cometidos por la misma persona:

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:

Mencione cómo le afectó esta situación a nivel personal, físico, familiar y laboral:

FIRMAS

Nombre y firma de la persona que
presenta la queja

Nombre y firma de Testig@s
(Opcional)

Nombre y firma
Representante de la Comisión de Prevención y Atención
a posibles casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el
Colegio de Postgraduados

Este formato lo podrán descargar en la siguiente dirección:
<http://www.colpos.mx/web11/index.php/modelo-de-equidad-de-genero/formatos>

Informes: Dra. Pilar Alberti Manzanares
01 595 95 20 200 ext.1851
mail: palberti@colpos.mx



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas
Campeche-Córdoba-Montecillo-Puebla-San Luis Potosí-Tabasco-Veracruz

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y AL ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Las autoridades del **Colegio de Postgraduados** manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas. Asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que, nuestra Constitución, establece como un derecho humano inalienable.

Los comportamientos de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen conductas impropias, no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas. Incluyen conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva que violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas.

En consecuencia, expresamos nuestra convicción y compromiso de actuar en el marco de las leyes, normas, nuestro **Código de Conducta Institucional**, el **Código de Ética** y en particular bajo las **Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública** que, sobre el **comportamiento digno**, señalan:

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

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

- 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.*



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas
Campeche-Córdoba-Montecillo-Puebla-San Luis Potosí-Tabasco-Veracruz

- 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.*

Al promover la observancia de esta regla, se busca asegurar que el personal que labora en nuestra institución sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia con el papel vigilante y guardián que nos corresponde. Por ello, se capacitará al personal en esta materia, se difundirá información mediante campañas permanentes y se tomarán medidas efectivas que garanticen un ambiente de Cero Tolerancia a la violencia sexual.

En contrapartida, el personal de esta institución tiene la obligación de conocer el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual y conducirse acorde a la Regla de integridad sobre el comportamiento digno.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Colegio de Postgraduados, por su parte, tiene la obligación de desahogar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual conforme a los *Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético*. Asimismo, deberá mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a éste, lo hagan sin represalias de ningún tipo.

Exhortamos a todo el personal del **Colegio de Postgraduados** a sumarse a la campaña de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual. Sólo con instituciones apegadas a los principios de los derechos humanos, prevalecerán ambientes laborales respetuosos y libres de violencia y discriminación.

Con ello, no sólo fortalecemos nuestra institución sino también enaltecemos los principios constitucionales de la Nación.

Con fundamento en el con fundamento en lo dispuesto en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en fecha 31 de agosto de 2016, el **Dr. Jesús Ma. Moncada de la Fuente**, Director General del Colegio de Postgraduados emite el presente **Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en el Colegio de Postgraduados**, a los 25 días del mes de noviembre del año dos mil dieciséis.

Dr. Jesús Ma. Moncada de la Fuente
Director General

SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA

PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Gobernación.- Secretaría de la Función Pública.- Instituto Nacional de las Mujeres.

MIGUEL ÁNGEL OSORIO CHONG, Secretario de Gobernación, JAVIER VARGAS ZEMPOALTECATL, Subsecretario de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas, en ausencia del Secretario de la Función Pública, y LORENA CRUZ SÁNCHEZ, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27, fracciones XXI y XLI, y 37, fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 4, 10 y 48 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción IX, 5, último párrafo, fracción I, y 117 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6, fracción I, 7, fracción XII, 25, fracción XI, y 86 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 43, fracción I, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y

CONSIDERANDO

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

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

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

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

Que la referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley;

Que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas;

Que es necesario establecer un protocolo de atención específico y especializado, que permita a los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;

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

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

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

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

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Capítulo I

Generalidades

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
2. Son objetivos del presente protocolo:
 - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
 - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia;
 - d) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y
 - e) Contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la Administración Pública Federal.
5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

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

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:
 - a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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;

- b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y sus respectivas actualizaciones;
- c) **Capacitación:** El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- d) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- e) **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- f) **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- g) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Acuerdo;
- h) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;
- i) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República y la Procuraduría General de la República;
- j) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- k) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;
- l) **Hostigamiento sexual:** 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;
- m) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- n) **Lineamientos:** Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitidos en el Acuerdo;
- ñ) **Oficialía Mayor:** La persona que se desempeña como Oficial Mayor o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- o) **Órganos internos de control:** Las personas titulares de los Órganos internos de control y de sus áreas de quejas, en su caso, de responsabilidades, en las Dependencias, órganos administrativos desconcentrados, Entidades, Procuraduría General de la República y de las unidades administrativas equivalentes en las empresas productivas del Estado;
- p) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual;
- q) **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- r) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual;
- s) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;

- t) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la Presunta víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
 - u) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - v) **Registro:** El Registro de los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal a cargo de la Secretaría;
 - w) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en el Acuerdo;
 - x) **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
 - y) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;
 - z) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género, y
 - aa) **Servidora y servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:
- a) No tolerancia de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - b) Igualdad de género;
 - c) Confidencialidad;
 - d) Presunción de inocencia;
 - e) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
 - f) Prohibición de represalias;
 - g) Integridad personal;
 - h) Debida diligencia, e
 - i) Pro persona.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública Federal, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, la Servidora y servidor público deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias ante los Comités cuando se vulnere esta Regla de Integridad.
9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.
11. La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos internos de control, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

Capítulo II

Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención

12. Las Dependencias y Entidades para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, realizarán al menos las siguientes acciones:
- Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
 - Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
 - Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - Contar con el número necesario de las Personas consejeras para la atención del Primer contacto;
 - Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;
 - Prevenir e identificar conductas que impliquen Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y
 - Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
13. La Oficialía Mayor dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.

Sección Segunda

Persona consejera

14. La Oficialía Mayor designará, entre las Servidoras y los servidores públicos, a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlos en los medios electrónicos públicos de la institución.
- La Persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la Presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes. Las Oficialías Mayores, proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:
- Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
 - Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 - Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
 - Comunicar a la Presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
 - Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
16. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:
- Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la Presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
 - Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;

- c) Apoyar y auxiliar a la Presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
 - d) Atender los exhortos o llamados del Comité, 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 Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido;
 - f) Hacer del conocimiento por escrito del Órgano interno de control, al Instituto y a la CONAVIM, cuando el Comité o alguna Servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
 - g) Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo;
 - 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, a través del área de quejas, 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 la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la Presunta víctima;
 - j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría, y
 - k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo.
17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de que la experiencia de éstas, pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
18. Las Personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

Sección Tercera

Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.
20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.
21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual para la Sensibilización, Capacitación o Formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación. El Instituto otorgará la Certificación.

Capítulo III

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera

Vías e instancias competentes

23. La Presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- a) Persona consejera;
- b) Comités, o
- c) Órganos internos de control.

24. La Presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la Presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Sección Segunda

Atención especializada

26. 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. La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta víctima.

La Persona consejera garantizará a la Presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la Presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Capítulo IV

Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera

Sustanciación ante el Comité

28. Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.
29. La Persona consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

La Presidenta o presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la Presidenta o presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la Presunta víctima.

El Comité comunicará a la Presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

30. El Comité dará vista al Órgano interno de control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

Sección Segunda

Investigación ante el Órgano interno de control

31. Los Órganos internos de control, acordarán el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.
32. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la Presunta víctima no sufra un mayor agravio.

En caso de que de la vista que el Comité haga al área de quejas del Órgano interno de control, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la Presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

33. Los Órganos internos de control llevarán a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

Sección Tercera

Sanciones del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

34. Los Órganos internos de control fincarán las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

Capítulo V

Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

35. La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés contará con un Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.
36. El Instituto elaborará un informe anual sobre Denuncias de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO.- Dentro de los diez días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, las Oficialías Mayores designarán libremente a las Servidoras y servidores públicos que fungirán como Personas consejeras, quienes desempeñarán esa función en tanto comienza a operar la Certificación a que se refiere el numeral 22.

CUARTO.- Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de Sensibilización, comunicación interna y Capacitación en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

QUINTO.- El Instituto, con el fin de contribuir a la aplicación del Protocolo, realizará las acciones siguientes:

- a) Orientará a las Personas consejeras designadas en términos del transitorio tercero, para la aplicación del Protocolo;
- b) Comunicará a las Dependencias y Entidades la disponibilidad de los cursos enunciados en el numeral 21 del presente, dentro del plazo de sesenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor del Protocolo, y
- c) Desarrollar y difundir las capacidades profesionales y las competencias que deberán acreditar las Personas consejeras dentro de un plazo no mayor a siete meses posteriores a la entrada en vigor del Protocolo.

SEXTO.- La Secretaría deberá modificar el Acuerdo en términos del presente Protocolo, previo a su entrada en vigor, publicándolo en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la Ciudad de México, a 30 de agosto de dos mil dieciséis.- El Secretario de Gobernación, **Miguel Ángel Osorio Chong**.- Rúbrica.- El Subsecretario de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas, en ausencia del Secretario de la Función Pública, en términos de lo dispuesto por los artículos 7, fracción XII, y 86 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, **Javier Vargas Zempoaltecatl**.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, **Lorena Cruz Sánchez**.- Rúbrica.



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPESOTE · COAHUILA · MONTECIELLO · PUEBLA · SAN LUIS POTOSÍ · TABASCO · VERACRUZ



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

PROCEDIMIENTO PARA SOMETER DENUNCIAS

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE
INTERESES 2019

Normateca Interna del Colegio de Postgraduados

Documentos No Normativos



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

1. OBJETIVO

Establecer al interior de la Entidad un mecanismo de recepción, atención y seguimiento de denuncias recibidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses por causa de conductas contrarias al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y al Código de Conducta Institucional, por parte de algún Servidor Público.

Con base en lo dispuesto en el "Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), en fecha 20 de Agosto de 2015, y sus modificaciones de fecha 2 de septiembre de 2016 y 22 de agosto de 2017, el Colegio de Postgraduados establece acciones concretas en la materia, y en particular la emisión y difusión de un procedimiento y protocolo de recepción y atención de denuncias, derivadas de los incumplimientos al Código de Conducta.

2. ALCANCE

Cualquier persona o servidor público puede hacer del conocimiento presuntos incumplimientos al Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, al Código de Conducta Institucional y acudir ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses para presentar una denuncia, acompañado del testimonio de un tercero.

3. MARCO JURÍDICO

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley General de Responsabilidades Administrativas.(DOF 12-04-2019)
- ❖ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ❖ Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el código de ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), de fecha 20 de Agosto de 2015, y sus modificaciones de fecha 2 de septiembre de 2016 y 22 de agosto de 2017.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

- ❖ Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF. D.O.F. 31-agosto-2016.
- ❖ Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación D.O.F. 18-julio-2017.

4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIA POR PRESUNTOS INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, A LAS REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y AL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL.

4.1 Confidencialidad y Privacidad de la Información

Las y los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, deberán recibir, tratar y usar de manera confidencial en estricta reserva la información destinada únicamente dentro del ejercicio del Comité y estarán obligados a no manejar, usar, explotar, o divulgar la información confidencial a ninguna persona o entidad por ningún motivo en contravención a lo dispuesto en este instrumento.

4.2 Recepción

La denuncia deberá ser presentada por cualquier persona o servidor público en el "Formato de Denuncia" por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta Institucional, señalando el valor (es) y/o compromisos que se están infringiendo, la denuncia estará disponible en el sitio web institucional, específicamente en la sección de "Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses" y podrá entregarse a cualquier miembro del Comité y/o enviarlo al correo electrónico comitedeetica@colpos.mx

Una vez presentada la denuncia y a efecto de darle trámite, se deberá constatar que venga acompañada de una tercera persona.

Podrán presentarse denuncias siempre que en éstas se pueda identificar al menos a una persona a quien le consten los hechos.

4.3 Registro

a) Generación de un folio de expediente

La o el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, informará al Presidente sobre la recepción de la denuncia, la cual se analizará al seno del

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

Comité y se registrará en archivo electrónico asignándole un número de expediente en un lapso no mayor a tres días hábiles.

b) Revisión de requisitos mínimos de procedencia

La o el Secretario Ejecutivo constatará que la denuncia contenga:

1. Nombre (opcional)
2. Domicilio o dirección electrónica para recibir informes
3. Breve relato de los hechos
4. Datos de la o el Servidor Público Involucrado
5. Medios probatorios de la conducta
6. Medios probatorios de un tercero que haya conocido de los hechos.

c) Solicitud de subsanación de deficiencias de denuncia:

Por única vez y en el supuesto de que, la o el Secretario Ejecutivo detecte necesidad de subsanar alguna deficiencia en la denuncia, contará con un lapso de tres días hábiles para hacer del conocimiento de quién la haya presentado. Ello a efecto de que, de la manera más expedita posible, la o el interesado pueda subsanar en un término de cinco días hábiles, de tal forma que la o el Secretario Ejecutivo, pueda darle trámite y hacerla del conocimiento del Comité.

De no contar con respuesta alguna por parte de la persona interesada, el expediente con número de folio se archivará como concluido. Es importante precisar que la información contenida en la denuncia podrá ser considerada como un antecedente para el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses cuando ésta involucre reiteradamente a un servidor público en particular.

La o el Secretario Ejecutivo notificará a la Dirección Jurídica, al Órgano Interno de Control y a Recursos Humanos, si existe prescripción de la acción o de lo contrario la investigación de la presunta conducta contraria a la normatividad vigente.

d) Acuse de recibo

La o el Secretario Ejecutivo entregará a quien haya presentado la denuncia, un acuse de recibo impreso o electrónico según sea el caso, en el que conste el número de folio o expediente bajo el cual estará respaldada la denuncia, la fecha y hora de la recepción, así como la relación de los elementos aportados por la o el denunciante.

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

En el acuse de recibo que se genere se deberá incluir una leyenda a quien la promueve, que la circunstancia de presentar una denuncia, no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación por parte del Comité.

e) Aviso al Presidente(a) y demás integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés para su conocimiento

La o el Secretario Ejecutivo informará al Presidente(a) por correo electrónico, sobre la recepción de la denuncia, el número de expediente asignado y un breve resumen del asunto al que se refiere.

Asimismo, y para el caso de que la denuncia haya sido procedente y/o que se haya subsanado, la o el Secretario Ejecutivo contará con un día hábil para turnar y hacer del conocimiento a las y los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, del expediente original a efecto de que pueda incorporarse a la orden del día de la siguiente sesión ordinaria o extraordinaria.

Con relación a la denuncia que no cumpla con los requisitos de existencia, la o el Secretario Ejecutivo deberá informar al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses sobre la recepción de la denuncia, el número de expediente o folio que se le asignó, y la razón o razones por las que el expediente se clasificó como concluido y archivado.

4.4 Tramitación, Sustanciación y Análisis

a) Informe del Presidente(a) al pleno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

El Presidente(a) deberá informar por la vía que determine más apropiada, a cada uno(a) de los Integrantes del Comité sobre la recepción de una denuncia así como la necesidad de abordar el tema en sesión ordinaria o extraordinaria.

b) Medidas preventivas

Una vez que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses tenga acceso al expediente podrá determinar medidas preventivas cuando la denuncia describa conductas en las que supuestamente se actualicen conductas de hostigamiento, agresión, amedrentación, acoso, intimidación o amenaza a la integridad de una persona o servidor público. Lo anterior, sin que ello signifique tener por ciertos los presuntos hechos constitutivos de la denuncia. Las medidas preventivas podrán determinarse en coordinación con INMUJERES, CONAPRED, PRONAIID o CNDH.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

c) Calificación de la denuncia

Para efectos de la denuncia, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses podrá:

1. Atenderla por presumir que existen elementos que configuran un probable incumplimiento
2. Determinar la no competencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses para conocer de la denuncia

En caso de no competencia del Comité para conocer de la denuncia, la o el Presidente(a) deberá orientar a la persona para que la presente ante la instancia correspondiente.

Quedará a consideración del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses el informar a otras instancias institucionales sobre su declinación de competencia en favor de dicha instancia, dando vista al Órgano Interno de Control en su caso.

d) Atención a la denuncia por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta Institucional, entrevistará a la o el servidor público involucrado y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la denuncia. Para esta tarea el Comité deberá dejar constancia por escrito o en medios electrónicos y deberá estar sujeto a la cláusula de confidencialidad 3.1 del presente documento.

e) Recopilación de información adicional

Las circunstancias de presentar una denuncia no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación del Comité. Las y los servidores públicos de la Institución deberán apoyar a las y los miembros del Comité y proporcionarles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones.

f) Conciliación

Cuando los hechos narrados en una denuncia afecten únicamente a la persona que la presentó, las y los miembros del Comité podrán intentar una conciliación entre las partes involucradas, siempre con el interés de respetar los principios y valores contenidos en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta Institucional.

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

En caso de que la conciliación no sea procedente, se deberá dar el curso que determine el Comité y en dado caso se deberá dejar constancia de ese hecho en el expediente correspondiente.

4.5 Resolución y Pronunciamiento

La documentación de la denuncia se turnará por la o el Secretario Ejecutivo a los miembros del Comité para efecto de su calificación, que puede ser: probable incumplimiento o de no competencia para conocer de la denuncia. Para tal efecto, el Comité tendrá un periodo máximo de treinta días hábiles contados a partir de que los requisitos estén completos para calificar la denuncia.

La atención de la denuncia deberá concluirse por el Comité dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.

La o el Secretario Ejecutivo notificará la resolución al promovente, al servidor público involucrado y a su superior jerárquico en un término de cinco días hábiles.

a) Emisión de conclusiones por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses

El Comité contará con veinte días hábiles contados a partir de la calificación, para atender la denuncia, allegarse de elementos y presentar el proyecto de resolución.

El proyecto de resolución que elabore el Comité en pleno deberá considerar y valorar todos los elementos que hayan sido recopilados incluyendo las entrevistas realizadas a la o el probable afectado.

Se determinará en el cuerpo del proyecto, si con base en la valoración de tales elementos, se configura o no, un incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta Institucional

En sesión extraordinaria o reunión de trabajo, el Comité podrá discutir el proyecto de resolución y deberá votar su aprobación a efecto de elaborar las respectivas observaciones relativas a la denuncia.

b) Determinación de incumplimiento

Si las y los miembros del Comité determinan que existe incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta Institucional, se procederá de la siguiente forma:

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

El Comité en pleno, determinará sus observaciones y en su caso, recomendaciones, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y se harán del conocimiento del servidor público y de su superior jerárquico.

Dentro de un término de cinco días hábiles a partir de la calificación, la o el Presidente notificará al promovente por oficio o correo electrónico según sea el caso y le brindará la orientación para que acuda a la instancia correspondiente.

De estimar una probable responsabilidad administrativa, la o el Presidente(a) tendrá cinco días hábiles para dar vista al Órgano Interno de Control.

Se solicitará al área de la Subdirección de Recursos Humanos que dicha recomendación se incorpore al expediente del servidor público o servidora pública.

Se remitirá copia de la recomendación al jefe inmediato, con copia al Titular de la Unidad al que esté adscrito el o la servidora pública transgresor(a)

5. Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual que conozca el Comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" publicado en el DOF el 22 de agosto de 2017 y conforme al Protocolo, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

La Persona Consejera pondrá en conocimiento del Comité la narrativa de los hechos que haya formulado la Presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

La Presidenta o Presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la Presidenta o Presidente del Comité deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

El Comité comunicará a la presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

El Comité dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

6. DISCRIMINACIÓN.

El Comité y las Personas Asesoras deben ejecutar las acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación en las Dependencias y Entidades.

Se considera acto discriminatorio, aquél en el que concurren los siguientes elementos:

- 1) Una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción;
- 2) Un efecto derivado de la conducta que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, y
- 3) Un nexo causal entre la conducta y el efecto que esté motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo

7. GLOSARIO

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Acuerdo. ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veinte de agosto del dos mil quince.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

Acuerdo modificador. ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintidós de agosto de dos mil diecisiete.

CEPCI. El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Colegio de Postgraduados.

Código de Conducta Institucional. Instrumento emitido por el Titular de la Institución para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Entidad.

Código de Ética de los Servidores Públicos. Documento publicado mediante acuerdo por el Diario Oficial de la Federación de fecha 20 de agosto de 2015, el cual integra los valores de los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Colegio de Postgraduados para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta Institucional el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

Conflicto de Interés. La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.

Denuncia: La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y el Código de Conducta Institucional.

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

[Handwritten blue ink marks and signatures on the right margin]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

Hostigamiento Sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolares, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Protocolo. PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis.

Protocolo de discriminación. PROTOCOLO de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha dieciocho de julio de dos mil diecisiete.

Reglas de Integridad. Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública señaladas en el Acuerdo, mismas que amplían, profundizan y esclarecen el contenido del Código de Ética de las personas servidoras públicas, a fin de que los mismos dispongan de una guía para afrontar los nuevos retos en materia de combate a la corrupción.

Con fundamento en lo dispuesto en el "Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), en fecha 20 de Agosto de 2015, y sus modificaciones de fecha 2 de septiembre de 2016 y 22 de agosto de 2017, se emite en la Cuarta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Colegio de Postgraduados, el Procedimiento para someter denuncias a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil diecinueve

**COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DEL
COLEGIO DE POSTGRADUADOS**

Lcdo. Gabriel Martínez Hernández
Secretario Administrativo y Presidente del
Comité de Ética y de Prevención de
Conflictos de Intereses del COLPOS

Lcdo. Juan Antonio Durán Suárez
Titular de la Unidad de Transparencia y
Secretario Ejecutivo del Comité de Ética
y de Prevención de Conflictos de
Intereses del COLPOS

Normateca Interna del Colegio de Postgraduados



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"




Dr. Alejandro Alarcón

Director de Educación y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS



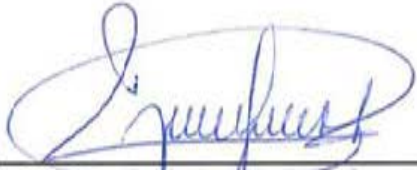
Mtro. Christian Fernando Chacón Chávez

Jefe del Departamento de Adquisiciones y Contratos y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS



C. D. José Manuel Olivares Rodríguez

Jefe de Analistas de Sistemas y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS




C.P. María Gabriela Martínez Quintana

Subdirectora Administrativa del Campus Tabasco y miembro propietaria electa del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS



Dr. Juan Manuel Zaldívar Cruz

Profesor Investigador Asociado y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS



Mtro. Mauricio Antonio Carmona Arellano

Investigador Asociado adscrito al Campus Campeche y miembro propietario electo del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del COLPOS

PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

OLGA MARÍA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS, Secretaria de Gobernación, IRMA ERÉNDIRA SANDOVAL BALLESTEROS, Secretaria de la Función Pública, y NADINE FLORA GASMAN ZYLBERMANN, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción VII Bis y 37 fracciones VI, XVIII y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 7, fracciones III, X, XV y XVI, y 16, fracción IV, de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; 34, fracción XII, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10, 13, 15, fracción III, 48, fracciones II, VII y VIII, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1 y 54, fracción VIII, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 2, apartado C, fracción V, 5, último párrafo, fracción I, y 151 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 1, 6 y 7, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; y 24, fracción XII, del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

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

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

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

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo 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 dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como correspondía;

Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral, y

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

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Capítulo I Generalidades

1. El presente protocolo tiene como propósito 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 en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).
2. Son objetivos del presente protocolo:
 - a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
 - b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
 - c) Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;

- d) Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente 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, y
 - e) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.
3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

- 4. Las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público a la APF.
- 5. La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la APF con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

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 con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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;
- b) **Acuerdo:** El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;
- c) **Autoridad investigadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas;
- d) **Autoridad substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial. La función de la Autoridad substanciadora, en ningún caso podrá ser ejercida por una Autoridad investigadora;
- e) **Autoridad resolutoria:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;
- f) **Capacitación:** El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;
- g) **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;
- h) **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
- i) **CONAVIM:** La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;
- j) **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- k) **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente;
- l) **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;
- m) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables;

- n) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;
- o) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República.
- p) **Discriminación:** 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, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- q) **Entidades:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- r) **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- s) **Formación:** El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas;
- t) **Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres;
- u) **Hostigamiento sexual:** 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;
- v) **Instituto:** El Instituto Nacional de las Mujeres;
- w) **Lineamientos:** Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;
- x) **Órganos internos de control:** Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;
- y) **Persona consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;
- z) **Perspectiva de género:** Concepto que 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;
- aa) **Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- bb) **Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en donde se atiende su caso;
- cc) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- dd) **Registro:** El Registro a cargo de la Secretaría de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;
- ee) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;
- ff) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- gg) **Secretaría:** La Secretaría de la Función Pública;
- hh) **Secretaria o secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad;
- ii) **Sensibilización:** La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género;
- jj) **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal;
- kk) **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;

- ll) **Titular de la Unidad de Administración y Finanzas:** La persona que se desempeña como Titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- mm) **Unidades de Igualdad de Género:** En la Administración Pública Federal 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, y
- nn) **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.
7. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- 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) Prohibición de represalias;
 - i) Integridad personal;
 - j) Debida diligencia;
 - k) No revictimización;
 - l) Transparencia; y
 - m) Celeridad.
8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APF, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.
- Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar Denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.
9. Lo no previsto en el Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el Acuerdo.
- En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.
10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.
11. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos internos de control, el Instituto y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

Capítulo II

Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención

12. Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones:
- a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

El Pronunciamiento deberá contener:

- i. Nombre de la institución
 - ii. Fundamento normativo
 - iii. Considerandos
 - iv. Pronunciamiento, con los siguientes elementos mínimos:
 - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
 - b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
 - c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
 - d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
 - e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
 - f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
 - g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - h. Firma de la persona titular de la institución, y
 - i. Lugar y fecha de emisión.
 - b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
 - d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
 - f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
 - g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución.

Sección Segunda

Persona consejera

14. La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán, en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades, y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas.
- Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.
15. Las Personas consejeras deberán contar con la Certificación a que se refiere el numeral 22 y actuar 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.

16. Son funciones de la Persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar 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 o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, 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 del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité 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) Brindar 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, a través del área de quejas, 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 la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- 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 de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Dependencia y Entidad.

17. El Instituto llevará un registro de las Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

18. 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.

Sección Tercera

Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

- 19. Las Dependencias y Entidades deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.
- 20. Las acciones de Sensibilización, Capacitación y Formación que implementen las Dependencias y Entidades deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.

21. El Instituto pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada Dependencia o Entidad.
22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación, la cual será coordinada por el Instituto. El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas consejeras.

Capítulo III

De la Atención

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera

Vías e instancias competentes

23. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
 - a) Persona consejera;
 - b) Comités, u
 - c) Órganos internos de control.

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

24. 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.
25. La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Sección Segunda

Atención especializada

26. 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. 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.

La Persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

27. Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Capítulo IV

Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera

De la atención ante el Comité

28. Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual podrán presentarse ante el Comité por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima. 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.
29. 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 13. Comportamiento digno, podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.
30. La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.
31. El Comité 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.
32. El Comité 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.
33. El Comité anotará en el Registro, los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sección Segunda

De la atención ante la autoridad investigadora

34. La recepción de denuncias será a través de los mecanismos que para tal efecto establezcan las autoridades investigadoras. Su presentación podrá realizarse:
 - a) Por parte de la Presunta víctima, la cual puede ser presentada sin la exigencia de evidencias; y
 - b) Por parte del Comité.
35. La autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género 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 física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
36. La investigación iniciará ante las unidades administrativas de la investigación a partir de la vista que realice el Comité o a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima.

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.
37. 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 las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
38. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
39. 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.
40. 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.

Sección Tercera

De la emisión de las medidas de protección

41. 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 serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.
42. La persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que presida el Comité o ante la autoridad investigadora.
43. Las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el Comité o la autoridad investigadora.
44. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, comprenden las siguientes:
 - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
 - b) 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;
 - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
 - d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Sección Cuarta

De la valoración de las pruebas

45. 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.
46. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.
47. Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

48. 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. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
49. 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.
50. 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.
51. 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.

Sección Quinta

De la substanciación y la sanción

52. La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.
53. 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.
54. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.
55. 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.
56. Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
57. Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.
58. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.
59. En observancia al artículo 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 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.

Capítulo V

Registro de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

60. La Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF que cuenten con un Comité, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.
61. Los Órganos Internos de Control llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF, así como de las resoluciones emitidas para las mismas, el cual será compatible con el registro estadístico enunciado en el punto previo.
62. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entrará en vigor a los treinta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las Dependencias y Entidades, por lo que no implicará erogaciones adicionales.

TERCERO. Se abroga el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual," publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

CUARTO. Las Dependencias y Entidades informarán al Instituto, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, sobre las acciones siguientes:

- a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del presente Protocolo.
- b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
- c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y

- d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Dado en la Ciudad de México, a 26 de noviembre de dos mil diecinueve.- La Secretaria de Gobernación, **Olga María Sánchez Cordero de García Villegas**.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, **Irma Eréndira Sandoval Ballesteros**.- Rúbrica.- La Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, **Nadine Flora Gasman Zylbermann**. Rúbrica.

2019



Colegio de Postgraduados

CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERESES 2019

CARTA INVITACIÓN

El 5 de febrero del presente año se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, emitido con base en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. En este Código de Conducta se establece un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que orientan el desempeño de las funciones y toma de decisiones de las personas servidoras públicas. Asimismo, establece también que cada Dependencia o Entidad de la Administración Pública Federal debe elaborar su respectivo Código de Conducta. Motivo por el cual y en cumplimiento a este ordenamiento, es que se emite el presente documento para el Colegio de Postgraduados. Este Código de Conducta es un esfuerzo valioso, construido por integrantes de la comunidad de nuestra Institución.



El Código de Conducta Institucional considera los valores, principios y reglas de integridad, en congruencia con la misión, visión y objetivos estratégicos del Colegio de Postgraduados; y aplica a todo el personal académico, administrativo, de apoyo, de mando. Asimismo, su aplicación se extiende a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, sin importar régimen de contratación.

Por tal motivo, invito a todas las personas que formamos esta noble Institución a que conduzcamos nuestro comportamiento con base en los valores, principios, reglas de integridad, prevención de conflictos de intereses y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento y acoso sexual, así como de tolerancia a la corrupción, que se establecen en el presente Código de Conducta. Seguro estoy, que producto de este ejercicio, se obtendrá un desarrollo armónico de las relaciones inter personales, y derivará en el logro de un alto desempeño de nuestras funciones sustantivas de investigación, educación y vinculación que realizamos a diario para el bien de la sociedad.

Dr. Jesús Ma. Moncada de la Fuente
Director General

ÍNDICE

1.	Carta Invitación	1
2.	Introducción	3
3.	Objeto	3
4.	Alcance	3
5.	Glosario de términos	3
6.	Valores de Colegio de Postgraduados	6
7.	Principio de Igualdad y No Discriminación en el Colegio de Postgraduados	8
8.	Misión del Colegio de Postgraduados.	8
9.	Visión del Colegio de Postgraduados.	8
10.	Objetivos Estratégicos del Colegio de Postgraduados.	9
11.	Marco Jurídico.	9
12.	Principios Constitucionales y Legales	11
13.	Reglas de Integridad	11
14.	Valores que las personas servidoras públicas, en el Colegio de Postgraduados, deben anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones	12
15.	Carta Compromiso	12
16.	Identificación de Riesgos Éticos.	13
17.	Conductas Esperadas de la comunidad del Colegio de Postgraduados	14
	17.1 Manejo de la Información	14
	17.2 Uso de los Recursos Materiales y Financieros	15
	17.3 Seguridad, Salud y Medio Ambiente	16
	17.4 Relaciones Humanas	18
	17.5 Conflicto de Intereses	18
	17.6 Conocimiento y aplicación del Marco Normativo	18
	17.7 Uso del Cargo Público	19
	17.8 Relación con Personas Ajenas a la Institución	20
	17.9 Desarrollo Personal, Capacitación y Adiestramiento	20
	17.10 Procesos de Evaluación	21
	17.11 Control Interno	21
	17.12 Comportamiento Digno	22
18.	Instancia encargada de la Interpretación, Consulta y Asesoría	22
19.	Emisión	23

2. INTRODUCCIÓN.

Desde su creación, el Colegio de Postgraduados se ha caracterizado por sus anhelos de innovación: en la docencia, la investigación y las formas de vincularse con su entorno. Tal innovación era imprescindible que quedara reflejada también en los documentos coadyuvantes con la objetivación de su cultura organizacional, siendo el presente texto uno de ellos. Típicamente, el escrito de valores organizacionales es denominado Código de Ética, siendo su semántica insuficiente para abarcar las cualidades valorativas de nuestra Entidad. Por ello, se ha optado por la generación de un documento que, más que un código, es un manifiesto axiológico: manifiesto en tanto que da a conocer de forma clara ciertos elementos que infieren en la identidad organizacional; axiológico, al acotar no solo los valores éticos, sino además aquello susceptible de ser percibido como valioso por las personas que conformamos la Institución. Para tal finalidad el presente Código se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y con el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (publicado en el DOF el 5 de febrero de 2019).

3. OBJETO

Lograr que las personas servidoras públicas del Colegio de Postgraduados lleven a cabo acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que vulneren o infrinjan los estatutos de la Institución, así como conocer, entender y vivir los principios que marca el Colegio de Postgraduados, orientarlos sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse, que prevenga Conflictos de Intereses y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades, que involucran la labor y el cumplimiento de cada área para el desempeño dentro de la institución.

4. ALCANCE

El Código de Conducta Institucional es un instrumento de carácter obligatorio a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión al interior del Colegio de Posgraduados, sin importar su régimen de contratación.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Acoso Sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.

Axiología: Teoría de los valores. Es una teoría o una especialidad de la filosofía que está centrada en el análisis de los valores.

Axiológico: Es todo lo que se refiere a un concepto de valor o que constituye una axiología, es decir, los valores predominantes en una determinada sociedad.

Código de Conducta Institucional: Instrumento emitido por el Titular de la Institución para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Entidad.

Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal: Instrumento deontológico, al que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses: Órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Colegio de Postgraduados para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta Institucional el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

Confidencialidad: Es la propiedad de la información, por la que se garantiza que está accesible únicamente a personal autorizado a acceder a dicha información.

Conflicto de Interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

Connotación: Es la acción de contextualización, que le aportará, al significado estricto del concepto a una frase, es una intención que estará íntimamente ligada a la subjetividad del emisor o del receptor, según sea al caso.

Denuncia: La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad

Dependencia: Las Secretarías de Estado y sus órganos administrativos desconcentrados, los Órganos Reguladores Coordinados, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y la Oficina de la Presidencia de la República.

Directrices: Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Diligente: Se refiere a una persona rápida pero cuidadosa en su actuar.

Entidades: Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refieren los artículos 3, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

ECCO: Encuesta de Cultura y Clima Organizacional.

Empatía: Identificación mental y afectiva de un sujeto (hombre o mujer) con el estado de ánimo de otro(a).

Ética Pública: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

Hostigamiento Sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolares, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Humanismo: Doctrina que se basa en la integración de los valores humanos.

Imparcialidad: Es la falta de preferencia hacia una persona a la hora de juzgar un determinado asunto.

Integridad: Se refiere a una persona educada, honesta, responsable, disciplinada, directa, puntual, leal, tiene control emocional, tiene respeto por sí misma y por los demás, con una condición correcta e intachable.

Inocuo: Que no hace daño.

Innovación: Es la búsqueda a través de la investigación de nuevos conocimientos, las soluciones o vías de solución, suponen curiosidad y placer por la renovación.

Interdependencia: conjunto de relaciones recíprocas que se establecen entre diferentes personas, elementos, entidades o variables.

Juicio Ético: Es el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Lineamientos: Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el diario oficial de la federación el 12 de octubre de 2018.

Objetivación: Forma objetiva o imparcial de un asunto o idea, prescindiendo de las consideraciones personales o subjetivas.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Principios Constitucionales: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras publicas previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Progresividad: Establece la obligación del Estado de generar en cada momento histórico una mayor y mejor protección y garantía de los derechos humanos, de tal forma, que siempre estén en constante evolución y bajo ninguna justificación en retroceso.

Recomendación: Es un consejo o sugerencia por el cual se otorga a otro una idea de lo que debe hacer en determinada situación

Reglas de Integridad: Las que incorporen las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en atención al artículo 24 del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal publicado en el DOF el día 5 de febrero de 2019.

Riesgos Éticos: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificadas a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, entidades o empresas productivas del estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Resolución: Es la culminación del proceso, la resolución con que concluye el juicio, en la que el juzgador define los derechos y las obligaciones de las partes contendientes.

SSECCOE: Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Semántica: Refiere al estudio del significado de los signos lingüísticos y de sus combinaciones.

Unidad: Unidad Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

Universalidad: Es una cualidad que se aplica a aquello que es válido para todos, es decir que es de carácter universal sin excepción alguna.

Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien, considerada en el servicio público.

6. VALORES DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS.

Las personas integrantes del Colegio de Postgraduados reconocemos en su cultura organizacional la base de los valores éticos en general, a los cuales se les atribuye una propiedad de interconexión, al vincularse unos con otros, razón por la cual cuatro de ellos son mencionados con mayor énfasis, sin desconocerse por ello, la valiosa participación de los restantes al interior de nuestra organización. (Humanismo, Excelencia, Innovación, Honradez).

Los valores mencionados no corresponden a un carácter impositivo; por el contrario, reconocemos la existencia de éstos, arraigados en lo más profundo de nuestra conducta individual y colectiva y ponemos el mayor de los empeños porque los mismos se vean reflejados en nuestra labor diaria.

HUMANISMO: EL VALOR DE LAS PERSONAS.

Los hombres y las mujeres del Colegio de Postgraduados reconocemos como principio unificador el hecho de ser personas. Antes de buscar nuestras diferencias, nos esforzamos en detectar aquello que nos une e identifica. Como unidad sabemos que la labor en equipo enriquece el trabajo, al confluir diversas ideas y formas de pensar. La armonía no es pensar lo mismo, sino reconocer la capacidad de concretar y acordar mediante el diálogo abierto y respetuoso.

Al interactuar con nuestro ambiente social también reconocemos el humanismo en nuestra conducta, al convivir con otras personas ajenas a nuestra comunidad y con aquellas a las que les brindamos gustosos nuestros servicios. La interacción humana (tanto hacia el interior como al exterior de la Entidad) se lleva a cabo con la base fundamental de la empatía.

EXCELENCIA: NUESTRO VALOR AGREGADO.

El Colegio de Postgraduados brinda calidad en sus servicios, al contar con capital intelectual competitivo y de excelencia, fuente de conocimiento de frontera en ciencias agrícolas. La excelencia vive en cada persona que conforma la Entidad, viéndose reflejada en su trabajo cotidiano. Su riqueza radica en la capacidad de sus hombres y sus mujeres para transformar a la nación día con día.

Nuestra grandeza estriba en nuestro compromiso con la Institución, con nuestra patria y nuestros familiares, pero fundamentalmente con nosotras y nosotros mismos. Sin escatimar esfuerzos, damos lo mejor, a favor del desarrollo organizacional.

INNOVACIÓN: EL MAÑANA HOY.

Somos más que gente creativa, nos gusta innovar, adelantándonos a nuestro tiempo y circunstancia. Por iniciativa propia, las personas del Colegio de Postgraduados siempre tratamos de solucionar los problemas con ahínco, buscando respuestas ingeniosas. Fruto de lo anterior, evolucionamos en conjunción con el conocimiento, usando a la naturaleza como nuestro mejor campo de acción.

Todas y todos nosotros somos conscientes de la importancia de vivir nuestro día a día con vista hacia el mañana tan cercano, forjando nuestros sueños en realidades palpables. Nos nutrimos de imaginación, pero sabemos despertar y echar a andar nuestros anhelos y aspiraciones.

HONRADEZ: LA INTEGRIDAD EN ACCIÓN.

Las y los integrantes del Colegio de Postgraduados manifestamos integridad en cada una de las tareas que realizamos. Ejercemos la autocritica y basamos nuestra conducta tanto individual como colectiva en los más elevados principios éticos. Nuestra actitud de perfectibilidad nos brinda la oportunidad de ser mejores cada día, aprendiendo con humildad de las circunstancias que se presenten.

7. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS.

La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos.

En el Colegio de Postgraduados tanto los hombres como las mujeres sentimos un compromiso con la sociedad en la que nos desenvolvemos, actuando como ésta espera: con rectitud, apertura, equidad y transparencia, comprometida con la educación, la investigación y el desarrollo científico y tecnológico del campo a escala nacional e internacional. Asimismo, contribuir con mi conducta a fin de crear y mantener un clima laboral en el que se promueva la equidad de género e igualdad de oportunidades de crecimiento, eliminando las diferencias que pudieran existir entre las y los servidores públicos, atendiendo los principios de igualdad, justicia y no discriminación.

8. MISIÓN DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS.

MISIÓN
El Colegio de Postgraduados es una institución educativa que genera, enseña, difunde aplica e innova conocimiento científico y tecnológico en materia agropecuaria, forestal y acuícola que forma recursos humanos de posgrado, para contribuir a la mejora de la calidad de vida de la sociedad.

9. VISIÓN DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS.

VISIÓN
El Colegio de Postgraduados es una institución reconocida nacional e internacionalmente en investigación y educación de posgrado, que se distingue por la alta calidad de sus resultados científicos y tecnológicos, por los recursos humanos que forman y por su vinculación con el sector, en un marco de innovación, sustentabilidad y compromiso social.

10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS
1. Educar y formar personas creativas, innovadoras y con sentido humanista que atiendan las necesidades agroalimentarias de la sociedad en un contexto de desarrollo sustentable.
2. Realizar investigación científica y desarrollo tecnológico pertinente para el manejo sustentable de los recursos naturales y la producción de alimentos nutritivos e inocuos y de otros bienes y servicios.
3. Coadyuvar a mejorar la calidad de vida de la sociedad y realimentar las actividades académicas a través de la vinculación.
4. Contar con procesos administrativos certificados que apoyen en forma eficaz y eficiente las actividades sustantivas de la institución.

11. MARCO JURÍDICO.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de 2019.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 2019.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas, última reforma publicada en el Diario Oficial el 12 de abril de 2019.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicada en el Diario Oficial de la Federación 4 de mayo de 2015.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el diario Oficial el 13 de abril de 2018.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial el 14 de junio de 2018.
- Ley de Ciencia y Tecnología, publicada en el Diario Oficial el 8 de diciembre de 2015.

- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicada en el Diario Oficial el 27 de enero de 2017.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial el 21 de junio de 2018.
- Ley Federal de las Entidades Paraestatales, publicada en el Diario Oficial el 14 de mayo de 1986 y su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1 marzo de 2019.
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial el 4 de junio de 2019.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, publicada en el Diario Oficial el 10 de noviembre de 2014.
- Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas, publicada en el Diario Oficial el 13 de enero de 2016.
- Estatuto Orgánico del Colegio de Posgraduados, publicado en el Diario Oficial el 25 de junio de 2014.
- Manual de Organización del Colegio de Postgraduados, publicado en la Normateca Interna el día 25 de julio de 2017
- Reglamento General del Colegio de Postgraduados, publicado en la Normateca Interna el día 18 de diciembre de 2015.
- Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas por acuerdo en el Diario Oficial el 20 de agosto de 2015.
- Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, publicado por acuerdo en el Diario Oficial el 20 de agosto de 2015 y su última modificación el 22 de agosto de 2017.
- Acuerdo por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética que se refiere al artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicada en el Diario Oficial el 5 de febrero de 2019.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, publicada en el Diario Oficial el 31 de agosto de 2016.

- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017.

12. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES ¹

1. Legalidad.
2. Honradez.
3. Lealtad.
4. Imparcialidad.
5. Eficiencia.
6. Economía.
7. Disciplina.
8. Profesionalismo.
9. Objetividad.
10. Transparencia.
11. Rendición de Cuentas.
12. Competencia por mérito.
13. Eficacia.
14. Integridad.
15. Equidad.

13. REGLAS DE INTEGRIDAD. ²

1. Actuación Pública.
2. Información Pública.
3. Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.
4. Programas Gubernamentales.
5. Trámites y Servicios.
6. Recursos Humanos.
7. Administración de Bienes Muebles e Inmuebles.
8. Procesos de Evaluación.
9. Control Interno.
10. Procedimiento Administrativo.
11. Desempeño Permanente con Integridad.
12. Cooperación con la Integridad.
13. Comportamiento Digno.

¹ ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 05 de febrero de 2019.

² Ídem

14. VALORES QUE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS, EN EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS, DEBEN ANTEPONER EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIONES. ³

1. Interés Público.
2. Respeto.
3. Respeto a los Derechos Humanos.
4. Igualdad y no Discriminación.
5. Equidad de Género.
6. Entorno Cultural y Ecológico.
7. Cooperación.
8. Liderazgo.

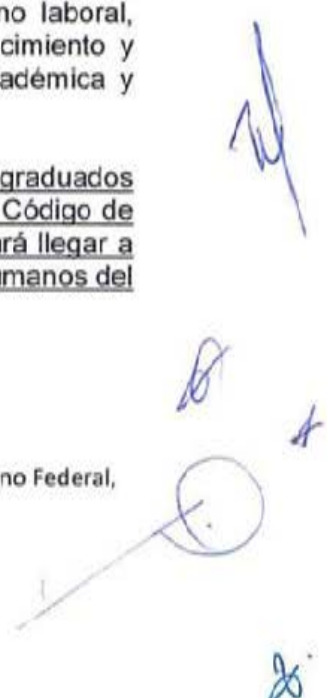
15. CARTA COMPROMISO.

Los servidores públicos deberán adoptar los principios, valores y reglas de integridad, así como los siguientes compromisos con el servicio público siguientes:

- Brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.
- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, respetando la identidad y orientación sexual, con el propósito de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el servicio público.
- Emplear lenguaje incluyente de género en todas mis comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, eliminar el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentar una cultura igualitaria e incluyente
- Mantener un comportamiento digno, y evitar realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar un ambiente laboral seguro, prevaleciendo el respeto de las personas.
- Cumplir con las declaraciones patrimoniales, de intereses y fiscales atendiendo en todo momento al principio de honradez, las presentándolas con completa veracidad y transparencia en su contenido y en los términos de la normatividad aplicable.
- Respetar las convicciones y formas distintas de pensar de mi entorno laboral, promoviendo en todo momento, una retroalimentación sana del conocimiento y tolerancia entre los servidores públicos del Colegio, la comunidad académica y comunidad estudiantil.

Sin excepción alguna las servidoras y servidores públicos del Colegio de Postgraduados suscribirán el compromiso de adoptar los principios y valores contenidos en el Código de Conducta Institucional por medio de una Carta Compromiso, misma que se hará llegar a cada Servidor Público de la Entidad a través de la Subdirección de Recursos Humanos del Colegio de Postgraduados.

³ ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 05 de febrero de 2019.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

CARTA COMPROMISO

ASUNTO: Carta compromiso.

Montecillo, Municipio de Texcoco, México a ___ de _____ de 2019

Quien suscribe (nombre de la persona servidora pública), (área de adscripción) del Colegio de Postgraduados, a través del presente me comprometo a desempeñar mis actividades conforme al *primer párrafo del artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas* publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en fecha 18 de julio de 2016, así como el *Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal*, publicado por Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en fecha 05 de febrero de 2019; atendiendo a los principios, valores y reglas de integridad, así como los compromisos con el servicio público siguientes:

- ✓ Brindar un trato igualitario a todos los individuos, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.
- ✓ Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, respetando la identidad y orientación sexual, con el propósito de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el servicio público.
- ✓ Emplear lenguaje incluyente de género en todas las comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, eliminar el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentaré una cultura igualitaria e incluyente
- ✓ Mantener un comportamiento digno, y evitar realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar un ambiente laboral seguro, prevaleciendo el respeto de las personas.
- ✓ Cumplir con las declaraciones patrimoniales, de intereses y fiscales atendiendo en todo momento al principio de honradez, las presentar con completa veracidad y transparencia en su contenido y en los términos de la normatividad aplicable.
- ✓ Respetar las convicciones y formas distintas de pensar de mi entorno laboral, promoviendo en todo momento, una retroalimentación sana de conocimiento y tolerancia entre las personas servidoras públicas del Colegio de Postgraduados, la comunidad académica y comunidad estudiantil.

ATENTAMENTE

(Nombre de la persona servidora pública)
(Área de adscripción)

Km. 38.5 Carretera Federal México-Texcoco, Montecillo, Texcoco, Estado de México C.P. 56230, Tel. Vía Texcoco (565) 95-2-62-00 Tel. Vía D.F. (55) 569-15940, Ext. 1202, 1021, Correo electrónico: correspondencia@colpos.mx

16. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS ÉTICOS

El Colegio de Postgraduados a través de Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI), establecerá las acciones específicas para delimitar las conductas que pudieran considerarse como riesgo ético, que pudiera transgredir los principios, valores o reglas de integridad.

De conformidad con el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas se establecerán las siguientes acciones:

- Seguimiento de las denuncias presentadas al seno del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.
- Seguimiento a la aplicación de la ECCO.
- Seguimiento a la encuesta de cumplimiento al Código de Conducta realizada por el CEPCI.
- Seguimiento a los resultados derivados del Informe Anual.
- Seguimiento al desempeño del empleo, cargo, comisión y función de las personas servidoras públicas de acuerdo a las reglas de integridad.

El Colegio de Postgraduados llevará a cabo diversas actividades para el cumplimiento de las acciones:

- Llevar a cabo una campaña de difusión en las áreas donde se requiere especial atención por constituir áreas de riesgo ético.
- El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses exhortará a las áreas en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad, a capacitarse en "Ética Pública", mediante un curso en línea que pone a disposición el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) a través de la plataforma de CEVINAI, con la finalidad de sensibilizar y capacitar a la comunidad del Colegio de Postgraduados.
- El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses invitará a todas y todos los servidores públicos y comunidad que integra el Colegio de Postgraduados a participar en las diferentes actividades a realizarse en materia de ética.

17. CONDUCTAS ESPERADAS DE LA COMUNIDAD DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS.

17.1. MANEJO DE LA INFORMACIÓN.

COMPROMISO

Ser responsable y colaborar en la elaboración y formulación correcta de información confiable, veraz y oportuna. Asimismo, satisfacer las solicitudes del gobierno y de la sociedad en general, de la información que genera el Colegio de Postgraduados, siempre que esta información no se encuentre reservada por razones legales.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, excelencia, imparcialidad, integridad, justicia, rendición de cuentas, respeto y civilidad, y transparencia.

ACCIONES

DEBO

- Responsabilizarme y auxiliar diligentemente en la formulación y preparación de documentación para integrar información veraz, confiable y oportuna.
- Resguardar la información a mi cargo, impidiendo o evitando la sustracción, la destrucción, el ocultamiento o la utilización indebida de la misma.
- Manejar adecuada y cuidadosamente la información, tanto la propia como la proporcionada por terceras personas.
- Proporcionar información conforme a lo establecido en la normatividad vigente.
- Archivar correctamente la información a mi cargo, ya sea de forma física o electrónica.
- Llevar un registro e intervalos adecuados de la información y documentos bajo mi resguardo y los que me sean solicitados por terceras personas.
- Proponer sistemas informáticos que faciliten la consulta a las y los usuarios.

17.2. USO DE LOS RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS.

COMPROMISO

Administrar responsablemente los bienes, las instalaciones, los recursos materiales y financieros del Colegio de Postgraduados, conservar y mantener en buen estado, para con ello cumplir con su misión y visión que permitirá alcanzar los objetivos estratégicos establecidos. Para ello se considerarán los criterios de eficacia, eficiencia, equidad, economía, transparencia, honestidad, racionalidad y ahorro.

Valores relacionados. Equidad e igualdad, economía, excelencia, honradez, integridad, justicia, rendición de cuentas y transparencia.

ACCIONES

DEBO

- Administrar los recursos que me sean asignados, cumpliendo con la normatividad aplicable.
- Asignar en forma transparente, imparcial, legal, eficiente, honesta y justa los recursos materiales y financieros.
- Utilizar eficiente y responsablemente los recursos materiales asignados para el cumplimiento de mis funciones.
- Procurar el ahorro, economía y racionalidad de los recursos materiales y financieros, siempre y cuando no demerite la eficacia y calidad de mis funciones.
- Planificar el uso de los recursos financieros y materiales.
- Utilizar de forma honesta y racional los servicios de teléfono, fax, correo electrónico e Internet, entre otros.
- Comprobar los recursos financieros que me sean proporcionados conforme a lo establecido en la normatividad vigente.
- Utilizar los recursos materiales y financieros asignados sólo para el cumplimiento de las actividades que me han sido encomendadas.

- Utilizar los vehículos oficiales sólo para las actividades oficiales que me han sido encomendadas.
- Promover y llevar a cabo acciones de reciclaje de materiales.
- Causar desperfectos intencionalmente en los materiales o equipos puestos a mi disposición.
- Emplear los recursos financieros del Colegio de Postgraduados para realizar préstamos, inversiones, festejos y comidas no contempladas dentro de las actividades de mi función.

17.3. SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

COMPROMISO

Establecer un ambiente de trabajo donde predomine la seguridad, la limpieza, la organización, la higiene y el trato digno y equitativo, cuidando y evitando poner en riesgo mi salud, mi seguridad y la de mis compañeras y compañeros, así mismo, desarrollar una cultura de protección al medio ambiente.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, entorno cultural y ecológico, equidad e igualdad, excelencia, humanismo, liderazgo, iniciativa, trabajo creativo e innovación, y respeto y civilidad.

ACCIONES

DEBO

- Avisar de inmediato a mis superiores(as) sobre las condiciones o actos inseguros que observe y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior de las instalaciones del Colegio de Postgraduados, o fuera de ellas en caso de estar comisionado(a).
- Usar racionalmente el agua, la energía eléctrica, el combustible, los lubricantes y los implementos de oficina, de campo, de laboratorio, de invernaderos y, en general de todo tipo, a mi disposición.
- Ahorrar energía eléctrica apagando la luz, las computadoras, los aires acondicionados, ventiladores y demás aparatos eléctricos, cuando no se utilicen.
- Apoyar y participar activamente en comités de protección civil formados en el Colegio de Postgraduados.
- Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias.
- Utilizar el equipo de protección personal que se me proporcione para el desempeño de mi trabajo.
- Respetar las disposiciones de uso y seguridad en las instalaciones, tanto en las oficinas como en los laboratorios, salas, aulas, estacionamientos, baños, elevadores, pasillos, escaleras y comedores.
- Respetar los límites de velocidad al ingresar en vehículos automotores a la institución.
- Procurar periódicamente exámenes médicos, a fin de prevenir riesgos de trabajo.

- Fomentar el respeto al ecosistema.
- Mantener mi área de trabajo limpia y ordenada.
- Respetar el espacio de trabajo y bienes asignados a otros compañeros dentro de la Institución, así como sus pertenencias personales.
- Sujetarme a las disposiciones legales y administrativas respecto a las áreas destinadas para fumadores.
- Cuidar mi presentación y aseo personal.
- Contribuir a que las instalaciones del Colegio de Postgraduados se conserven limpias.
- Utilizar el material de oficina las veces que sea posible.
- Realizar mis necesidades fisiológicas únicamente en los lugares asignados para ello.
- Colocar los materiales inservibles, la basura y los objetos reciclables en los contenedores apropiados.

17.4. RELACIONES HUMANAS

COMPROMISO

Trabajar, procurando hacerlo en equipo, basando el trato hacia todos mis compañeras y compañeros en el respeto mutuo, la equidad, la dignidad, la integridad, la amabilidad, la cordialidad, la igualdad y la no discriminación, el humanismo y la cortesía, con independencia de sexo, género, capacidades, edad, estado civil, idioma, ideología, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, estado de salud, religión o nivel jerárquico.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, equidad e igualdad, excelencia, generosidad, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia, respeto y civilidad.

ACCIONES

DEBO

- Tratar a mis compañeras y compañeros con respeto, igualdad y la no discriminación, cortesía y equidad.
- Promover un ambiente de trabajo adecuado y de cooperación, que permita maximizar esfuerzos para cumplir con la misión, visión y objetivos del Colegio de Postgraduados en términos de eficiencia, eficacia y calidad.
- Reconocer el trabajo, desarrollo, creatividad, esfuerzo y méritos de mis compañeras y compañeros.
- Asignar a mis subalternas y subalternos las responsabilidades y funciones conforme a sus capacidades procurando siempre el cumplimiento de los objetivos del Colegio de Postgraduados.
- Trabajar preferentemente en equipo, compartiendo con equidad la información y habilidades que cada persona posee.
- Respetar los horarios de inicio y fin de mis labores y los de mis subalternas y subalternos, así como los sitios y espacios en el horario de comida.

- Respetar a mis compañeras y compañeros con los que comparto una oficina.
- Utilizar lenguaje incluyente de género tanto en los escritos como en mi expresión verbal cotidiana.
- Señalar ante las instancias correspondientes, todas las faltas a la normatividad vigente.
- Abstenerme de efectuar actividades de venta dentro de las instalaciones del Colegio de Postgraduados.
- Respetar la política de equidad de género del Colegio de Postgraduados.
- Impulsar el desarrollo de acciones tendientes a promover la equidad de género, así como el combate a cualquier forma de violencia de género, acoso laboral y discriminación.

17.5. CONFLICTO DE INTERESES.

COMPROMISO

Evitar situaciones en las que los intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses del Colegio de Postgraduados o de terceras personas, dentro o fuera de las instalaciones del Colegio de Postgraduados.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, honradez, imparcialidad, justicia, respeto y civilidad, y transparencia.

ACCIONES

DEBO

- Actuar con honradez y transparencia.
- Ejercer mis funciones en apego a la normatividad vigente y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

17.6 CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO.

COMPROMISO

Conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución, las Leyes, los Reglamentos y en general la normatividad vigente aplicable al Colegio de Postgraduados. En aquellos casos no contemplados por la Ley o donde exista espacio para la interpretación, debo conducirme con criterios de honestidad, transparencia, equidad, rendición de cuentas e integridad; atendiendo los valores inscritos en el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y el del Colegio de Postgraduados.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, equidad e igualdad, excelencia, honradez, integridad, justicia, rendición de cuentas, respeto y civilidad y transparencia.

ACCIONES

Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the top, a smaller one below it, and a circled mark at the bottom.

DEBO

- Conocer y aplicar la normatividad correspondiente al cargo, puesto, comisión o posición que desempeño.
- Promover entre mis compañeras y compañeros el respeto y cumplimiento de la normatividad aplicable.
- Promover que las normas y procedimientos elaborados en el Colegio de Postgraduados, sean claros, objetivos y sencillos, con el fin de permitir su correcta interpretación, operatividad y aplicación por parte de todas las y los trabajadores.
- Vigilar que la adjudicación de contratos a personas proveedoras, contratistas y prestadores de servicios, se cifan a la legalidad, equidad y transparencia.
- Revisar la lista de personas proveedoras y contratistas inhabilitados para no establecer un trato oficial con alguna de ellas.
- Presentar en tiempo y forma, así como con veracidad, mi declaración anual o patrimonial, cuando me sea aplicable.

17.7 USO DEL CARGO PÚBLICO.

COMPROMISO

Dignificar la función encomendada, tanto dentro como fuera de las instalaciones de trabajo, ejerciendo mi cargo de forma responsable y en beneficio del Colegio de Postgraduados, respetando los límites establecidos por la ley.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, equidad e igualdad, excelencia, generosidad, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia, liderazgo, iniciativa, trabajo creativo e innovación, rendición de cuentas, respeto y civilidad y transparencia.

ACCIONES

DEBO

- Estar libre de influencias o circunstancias que comprometan de manera real o en apariencia, mi juicio profesional o mi actuación imparcial.
- Orientar mi trabajo a la consecución de la misión, visión y objetivos del Colegio de Postgraduados, aportando al máximo mis conocimientos, capacidad y esfuerzo.
- Recibir o adjudicar exclusivamente el sueldo y prestaciones que corresponden conforme a las disposiciones legales y contractuales aplicables, como retribución al trabajo desarrollado.
- Proteger la buena imagen del Colegio de Postgraduados y evitar poner en riesgo el prestigio de la Institución, tanto dentro como fuera de las instalaciones.
- Fomentar las buenas relaciones con personas y entidades ajenas a la Institución.
- Promover en todas las personas servidoras públicas el cumplimiento de sus funciones.
- Pugnar porque mis decisiones tengan buen impacto y se apeguen a las disposiciones legales.

17.8 RELACIÓN CON PERSONAS AJENAS A LA INSTITUCIÓN.

COMPROMISO

Ofreceré a toda persona un trato respetuoso, imparcial y equitativo, mostrando una actitud de apertura, acercamiento, transparencia y rendición de cuentas de mis acciones. De igual forma, promoveré una cultura de servicio responsable y equitativo en las áreas que ofrecen atención ciudadana, y daré seguimiento y respuesta oportuna a las solicitudes de servicio que reciba y sean de mi competencia o área de responsabilidad.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, equidad e igualdad, excelencia, generosidad, honradez, humanismo, imparcialidad, integridad, justicia, liderazgo, iniciativa, trabajo creativo e innovación, rendición de cuentas, respeto y civilidad, y transparencia.

ACCIONES

DEBO

- Atender los trámites y necesidades de información de la ciudadanía, sin asumir actitudes de prepotencia e insensibilidad.
- Promover un trato equitativo y respetuoso a la ciudadanía que solicita los servicios institucionales.
- Promover el seguimiento, atención y respuesta oportuna a todas las solicitudes de servicio presentadas, de acuerdo con mis responsabilidades y funciones.
- Brindar la orientación e información que la sociedad me requiera, a través de los canales correspondientes.
- Ser congruente en mi conducta diaria con los principios y valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal y el del Colegio de Postgraduados, sirviendo de ejemplo para la gente que me rodea.
- Promover un trato sano y libre de acoso sexual a la ciudadanía en general.
- Buscar con mis acciones la confianza de la sociedad en el Colegio de Postgraduados.
- Difundir los logros y acciones del Colegio de Postgraduados en beneficio de la población de nuestro país.

17.9. DESARROLLO PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

COMPROMISO

Buscar el desarrollo y la permanente actualización de cada habilidad y capacidad, para ejercer funciones de manera eficiente.

Valores relacionados. Excelencia, integridad, liderazgo, iniciativa, trabajo creativo e innovación y rendición de cuentas.

ACCIONES

DEBO

- Mantener y actualizar los conocimientos y habilidades que garanticen la realización de las tareas de cada persona servidora pública.
- Aprovechar las acciones de capacitación y mejoramiento profesional organizadas por la Institución siempre que estén relacionadas con mis funciones.
- Participar en cursos de capacitación que fomenten los principios del Colegio de Postgraduados: integridad, humanismo, honradez, servicio a la comunidad, civilidad y equidad de género.
- Impulsar la organización de reuniones y cursos de actualización.
- Brindar las facilidades necesarias a mis colaboradores(as) y al personal a mi cargo para tomar los cursos de capacitación, que organice y promueva el Colegio de Postgraduados.
- Opinar y sugerir sobre los sistemas y modos de operación actuales, a fin de promover su modificación o actualización con el propósito de mejorar la misión, visión y el desempeño de las funciones del Colegio de Postgraduados.
- Practicar los principios de superación, éxito, autoestima, equidad de género y calidad total en el desarrollo de mis actividades diarias.

17.10. PROCESOS DE EVALUACIÓN

COMPROMISO

Participar en los procesos de evaluación en todo momento con los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Valores relacionados. Cooperación, Transparencia, Integridad, Interés Público, Rendición de Cuentas.

DEBO

- Responder con imparcialidad la información que con el desempeño de mi empleo proporcione en los procesos de evaluación.
- Atender y dar seguimiento a las recomendaciones que se formulen derivado de una evaluación, ya sea interna o externa.
- Indicar con veracidad los resultados de las funciones, programas y/o proyectos.

17.11. CONTROL INTERNO.

COMPROMISO

Realizar y participar en los procesos en materia de Control Interno en el Colegio de Postgraduados.

Valores relacionados. Interés Público, Imparcialidad, Integridad, Justicia, Rendición de Cuentas, Transparencia.

DEBO

- Actuar con imparcialidad dentro del desarrollo de mis funciones.
- Conducirme con estricto apego a la imparcialidad.

- Resguardar la información que se deba conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- Conducirme con estricto apego al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta Institucional.
- Establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público.

17.12 COMPORTAMIENTO DIGNO

COMPROMISO

Desempeñar todo empleo, cargo, comisión o función, en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tengo o guardo relación en la función pública.

Valores relacionados. Bien común y servicio a la sociedad, equidad e igualdad, excelencia, humanismo, liderazgo, iniciativa, respeto y civilidad.

ACCIONES

DEBO

- Conducir mi actuar en mi lugar de trabajo con estricto apego a la ética, principios, valores y Reglas de Integridad.
- Respetar y ser tolerante con todas y todos mis compañeros sin importar religión, género, edad, cargo y/o profesión.

18. INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA.

El Colegio de Postgraduados, a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses y de la Unida de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI), interpretará para efectos administrativos el presente Código y resolverá los casos no previstos en el mismo.

Cualquier persona podrá consultar personalmente o por escrito al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses sobre situaciones que confronten la aplicación de los principios, valores y reglas de integridad que estas conllevan. De igual manera se puede consultar en el link que se anexa abajo para consultar los medios electrónicos de la misma.

<http://www.colpos.mx/wb/index.php/marco-normativo/comite-de-etica#.WXeddfnhCM9>

19. EMISIÓN.

Con fundamento en lo dispuesto en el lineamiento sexto, inciso d), de los *Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha veinte de agosto de dos mil quince, así como su última modificación del 22 de agosto de 2017; presentan el Código de Conducta Institucional las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Colegio de Postgraduados del presente año, **Lcdo. Gabriel Martínez Hernández**, Secretario Administrativo.- Presidente; **Lcdo. Juan Antonio Durán Suárez**, Titular de la Unidad de Transparencia.- Secretario Ejecutivo; **Mtra. María Alejandra Ramírez Martínez**, Procuradora Académica.- miembro(a) propietario(a) electo(a); **Mtro. Alejandro Velázquez Monter**, Encargado de la Jefatura de Convenios Interinstitucionales.- miembro propietario electo; **Lcdo. Ángel Fernando Bárcenas Carrasco**, Responsable del área de Seguros.- miembro propietario electo; **C.P. María Gabriela Martínez Quintana**, Subdirectora Administrativa del Campus Tabasco.- miembro propietaria electa; **Dr. Juan Manuel Zaldívar Cruz**, Profesor Investigador Asociado y miembro propietario electo; **Mtro. Mauricio Antonio Carmona Arellano**, Investigador Asociado adscrito al Campus Campeche, miembro propietario electo; a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil diecinueve.

Con fundamento en el *Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés*, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de fecha veintidós de agosto de dos mil diecisiete, el **Dr. Jesús Ma. Moncada de la Fuente**, Director General del Colegio de Postgraduados emite la Versión 2019 del Código de Conducta Institucional del Colegio de Postgraduados, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil diecinueve.



Dr. Jesús Ma. Moncada de la Fuente
Director General

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS



Lcdo. Gabriel Martínez Hernández
Administrativo y Presidente del Comité de
Ética y de Prevención de Conflictos de
Intereses del COLPOS



Lcdo. Juan Antonio Durán Suárez
Titular de la Unidad de Transparencia y
Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y
de Prevención de Conflictos de Intereses
del COLPOS



Mtra. María Alejandra Martínez Ramírez
Procuradora Académica y miembro(a)
propietario(a) electo(a) del Comité de Ética y
de Prevención de Conflictos de Intereses del
COLPOS



Mtro. Alejandro Velázquez Monter
Encargado de la Jefatura de Convenios
Interinstitucionales y miembro propietario
electo del Comité de Ética y de Prevención
de Conflictos de Intereses del COLPOS



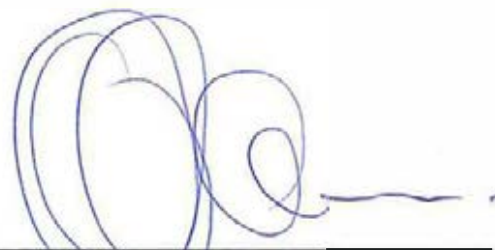
Lcdo. Ángel Fernando Bárcenas Carraso
Responsable del Área de Seguros y
miembro propietario electo del Comité de
Ética y de Prevención de Conflictos de
Intereses del COLPOS



C.P. María Gabriela Martínez Quintana
Subdirectora Administrativa del Campus
Tabasco y miembro (a) propietario(a) electo
(a) del Comité de Ética y de Prevención de
Conflictos de Intereses del COLPOS



Dr. Juan Manuel Zaldívar Cruz
Profesor Investigador Asociado y miembro
propietario electo del Comité de Ética y de
Prevención de Conflictos de Intereses del
COLPOS



Mtro. Mauricio Antonio Carmona Arellano
Investigador Asociado adscrito al Campus
Campeche y miembro propietario electo del
Comité de Ética y de Prevención de Conflictos
de Intereses del COLPOS