



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

**ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE PRESENTA AL PLENO, EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.**

Con fundamento en los artículos 6º, Apartado A, fracción VIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3, fracción XIII, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 29, fracción I y 31, fracción XII, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 6, 8, 12, fracciones I y XXXV, 18 fracciones XIV, XV y XXVI, y 51, fracciones VII, VIII y IX del Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales; y con base en las siguientes:

**CONSIDERACIONES**

1. Que en el marco de los compromisos internacionales asumidos y ratificados por el Estado mexicano en materia de combate a la corrupción, se crean obligaciones para fomentar y garantizar la integridad en el servicio público, mediante la instauración de Códigos de Ética y de Conducta, para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas.
2. Que en ese contexto, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI o Instituto), mediante ACUERDO ACT-PUB/02/10/2019.06 tuvo por presentado el nuevo Código de Ética del Instituto, mismo que fue elaborado por el Titular del Órgano Interno de Control.
3. Que mediante acuerdo ACT-PUB/20/11/2019.05 de fecha veinte de noviembre de dos mil diecinueve, el Pleno del Instituto tuvo por presentadas las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética del INAI, mismas que establecen los elementos y mecanismos para su actuación, así como sus funciones y atribuciones.
4. Que el Pleno del INAI tuvo por presentado el Código de Conducta para el Instituto, mediante el Acuerdo ACT-PUB/22/07/2020.04 de fecha veintidós de julio de dos mil veinte, mismo que establece la forma en que las personas servidoras públicas deben aplicar los principios, valores y reglas de integridad previstas en el Código de Ética, que rigen el actuar cotidiano a través de directrices de conducta que corresponden a las atribuciones de la Institución.
5. Que el Comité de Ética debe incidir en el desempeño y comportamiento ético de las personas servidoras públicas del Instituto, en el cumplimiento de sus funciones con el



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

compromiso en su quehacer cotidiano y en relación con la ciudadanía, teniendo dentro de sus atribuciones recibir los comentarios, sugerencias o denuncias por cualquier tema o incumplimiento vinculados al Código de Ética y/o del Código de Conducta.

6. Que, asimismo, el conocimiento de los principios, valores y reglas destinada a orientar la conducta basada en la legalidad, en la equidad de género, así como en la protección y defensa de los derechos humanos evitando conductas discriminatorias, de hostigamiento o acoso sexual y laboral, a través de una ética pública que reconozca la trascendencia de la acción gubernamental para obtener el beneficio, reconocimiento y confianza de la sociedad.
7. Que para la prevención, debida atención, seguimiento y sanción de hechos como el hostigamiento sexual y el acoso sexual, el Comité de Ética aprobó mediante el acuerdo ACT/CE/3ª.EXT-10/06/2020.03 de fecha diez de junio de dos mil veinte, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Instituto, así como su modificación aprobada mediante acuerdo ACT/CE/5a.EXT-30/07/2020.02.
8. Que el propósito del Protocolo es establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Instituto.

Por lo antes expuesto, en las consideraciones de hecho y de Derecho, el Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, emite el siguiente:

### ACUERDO

**PRIMERO.** Se presenta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, conforme al documento anexo que forma parte integral del presente Acuerdo.

**SEGUNDO.** Se instruye a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, realice las gestiones necesarias a efecto de que el presente Acuerdo se publique en el Diario Oficial de la Federación.

El presente acuerdo y su anexo pueden ser consultados en las direcciones electrónicas siguientes:

<http://inicio.inai.org.mx/AcuerdosDelPleno/ACT-PUB-04-08-2020.07.pdf>  
[www.dof.gob.mx/2020/INAI/ACT-PUB-04-08-2020-07.pdf](http://www.dof.gob.mx/2020/INAI/ACT-PUB-04-08-2020-07.pdf)



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

**ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07**

**TERCERO.** Se instruye a la Secretaría Técnica del Pleno, para que, por conducto de la Dirección General de Atención al Pleno, realice las gestiones necesarias a efecto de que el presente acuerdo y su anexo, se publiquen en el portal de Internet del Instituto.

**CUARTO.** Se instruye al Secretario Técnico del Pleno que, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 45, fracción IV de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, expida certificación del presente Acuerdo, para agilizar su cumplimiento.

Así lo acordaron, por unanimidad de las Comisionadas y de los Comisionados del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, Oscar Mauricio Guerra Ford, Blanca Lilia Ibarra Cadena, Rosendoevgueni Monterrey Chepov, Josefina Román Vergara y Francisco Javier Acuña Llamas, en sesión celebrada el cuatro de agosto de dos mil veinte, ante Hugo Alejandro Córdova Díaz, Secretario Técnico del Pleno. Las Comisionadas y los Comisionados firman al calce, para todos los efectos legales a que haya lugar.

**Francisco Javier Acuña Llamas**  
Comisionado Presidente

**Oscar Mauricio Guerra Ford**  
Comisionado

**Blanca Lilia Ibarra Cadena**  
Comisionada

**Rosendoevgueni Monterrey Chepov**  
Comisionado

**Josefina Román Vergara**  
Comisionada



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

**ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07**

**Hugo Alejandro Córdova Díaz**  
Secretario Técnico del Pleno

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'H' followed by a vertical line and a short horizontal stroke at the bottom.

Esta hoja pertenece al ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07, aprobado por unanimidad de las Comisionadas y Comisionados en sesión ordinaria del Pleno de este Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, celebrada el 4 de agosto de 2020.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

**ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07**

**HUGO ALEJANDRO CÓRDOVA DÍAZ**, EN MI CARÁCTER DE SECRETARIO TÉCNICO DEL PLENO DEL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 45, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, ASÍ COMO EN LO ORDENADO EN EL PUNTO DE ACUERDO CUARTO, DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07 **CERTIFICO**: QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES FIEL Y EXACTA REPRODUCCIÓN DEL CITADO ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07, MISMO QUE SE EXPIDE EN UN TOTAL DE 04 FOJAS ÚTILES Y SU ANEXO QUE SE INCLUYE EN LA DIRECCIÓN ELECTRÓNICA DESCRITA EN EL PUNTO DE ACUERDO SEGUNDO DEL MISMO, APROBADO EN LA SESIÓN ORDINARIA DEL PLENO DE ESTE INSTITUTO, CELEBRADA EL CUATRO DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTE.-----

MÉXICO, CIUDAD DE MÉXICO, A CUATRO DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTE-----



Instituto Nacional de  
Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de  
Datos Personales



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** El presente protocolo se encuentra dirigido a todas las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) y 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 el referido Instituto.

**Artículo 2.** 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) **Autoridad investigadora:** Es la Dirección, perteneciente al Órgano Interno de Control del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, encargada de la investigación de faltas administrativas.
- c) **Autoridad substanciadora:** Es la Dirección, perteneciente al Órgano Interno de Control del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, encargada de dirigir y conducir 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.
- d) **Autoridad resolutora:** Tratándose de faltas administrativas no graves, será el Órgano Interno de Control. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, será el Tribunal competente.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

#### ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

e) **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, a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

f) **Comité:** El Comité de Ética del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

g) **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.

h) **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.

i) **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.

j) **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.

k) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del Comité de Ética o el Órgano Interno de Control por la presunta víctima o por una tercera persona, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

l) **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



## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

**m) 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.

**n) 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;

**o) Formato de primer contacto:** El formato que para tal efecto determinen el Comité de Ética.

**p) 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.

**q) IINAI o Instituto:** El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

**r) Órgano Interno de Control:** La unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno del INAI, que es competente para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos.

**s) Persona consejera:** Personas integrantes temporales del Comité de Ética que orientarán y acompañarán a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

**t) Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto.

**u) 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.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

- v) **Presidente:** La persona que preside el Comité de Ética.
- w) **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.
- x) **Primer contacto:** El momento dentro del INAI, 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 puede atender su caso.
- y) **Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- z) **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública que se encuentran en el Código de Ética del INAI.
- aa) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- bb) **Secretaría Técnica:** La Secretaría del Comité de Ética.
- cc) **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
- dd) **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.

**Artículo 3.** Son objetivos del presente protocolo:

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier tipo de violencia.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

- 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 del INAI que puedan conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d) Contribuir a la eliminación de abusos que propicien la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto.

**Artículo 4.** El Comité de Ética 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 al Instituto.

**Artículo 5.** La información que se obtenga genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para salvaguardar la identidad de las partes, en ningún caso se podrá hacer referencia o comunicar a terceros no legitimados el nombre de la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. La identidad de la persona denunciada se mantendrá protegida hasta que se emita una resolución sancionatoria firme que haya causado Estado.

## CAPÍTULO II DE LA INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO

**Artículo 6.** 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;



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

- 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.

**Artículo 7.** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Comité de Ética.

### CAPÍTULO III DE LA APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

**Artículo 8.** En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del Instituto, 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 el Código de Ética del INAI. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere esta Regla de Integridad.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

**Artículo 9.** Lo no previsto en el presente Protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en la normatividad correspondiente.

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.

**Artículo 10.** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá al Comité de Ética y al Órgano Interno de Control y, en caso de que se requiera, se podrá solicitar apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres y a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación.

**Artículo 11.** El Comité de Ética y el Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Protocolo.

### CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL INAI

#### Sección Primera ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

**Artículo 12.** Para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, el Comité de Ética y el Órgano Interno de Control, con apoyo de la Dirección General de Administración, 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) Presentar, al Pleno de Instituto, una propuesta de pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

#### ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

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. Fundamento normativo;
- ii. Considerandos;
- iii. 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 inhibir 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 las reglas de integridad contenidas en el Código de Ética en el numeral 4.1, inciso m. 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 y postulados establecidos el numeral 6 de este Protocolo;
  - g. Compromisos particulares del Institución para inhibir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - h. Firma de las y los Comisionados, y
  - i. Lugar y fecha de emisión.



## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

- 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 el Comité de Ética y para la capacitación 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) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
- f) Proporcionar a la persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

### Sección Segunda PERSONA CONSEJERA

**Artículo 13.** En el seno del Comité de Ética, los integrantes temporales se desempeñarán como personas consejeras y brindarán atención de primer contacto a las personas presuntas víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el Instituto.

**Artículo 14.** Las personas consejeras deberán contar con la capacitación a que se refiere el artículo 17, para 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;



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

#### ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

- 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.

**Artículo 15.** 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 autoridad investigadora perteneciente al Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) 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 del Comité de Ética;
- e) 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;
- f) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- g) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría Técnica del Comité de Ética y/o al Órgano Interno de Control las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
- h) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en Código de Ética, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- i) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo;



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

- j) Informar semanalmente al Comité de Ética de la atención brindada a las presuntas víctimas;
- k) 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
- l) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas cautelares, 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 persona titular de la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad y Género del Instituto.

**Artículo 16.** 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 Comité de Ética.

### Sección Tercera ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

**Artículo 17.** El Comité de Ética debe incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados para las personas consejeras, el Comité y el Órgano Interno 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.

**Artículo 18.** El Comité de Ética podrá tomar en consideración los contenidos que establezca el Instituto Nacional de las Mujeres y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente en su programa anual de trabajo.

El Comité de Ética podrá invitar al personal del Instituto a instruirse en los 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.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

### CAPÍTULO V DE LA ATENCIÓN PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

#### Sección Primera VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES

**Artículo 19.** La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la prerrogativa de acudir a cualquiera de las siguientes:

- a) Una persona consejera;
- b) El Comité de Ética, o
- c) El Órgano Interno de Control.

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

**Artículo 20.** 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.

**Artículo 21.** 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

**Artículo 22.** 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.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

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.

**Artículo 23.** El Instituto podrá otorgar la atención especializada necesaria a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

### CAPÍTULO VI INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

#### Sección Primera DE LA ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ

**Artículo 24.** 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, la Secretaría Técnica del 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.

**Artículo 25.** El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual. Para los casos señalados en el Código de Ética; podrá remitir la denuncia inmediatamente al Órgano Interno de Control, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima.

**Artículo 26.** La Secretaría Técnica del Comité de Ética 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.

**Artículo 27.** 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.

**Artículo 28.** 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.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

### Sección Segunda DE LA ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA PERTENECIENTE AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

**Artículo 29.** 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.

**Artículo 30.** 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, y
- c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

**Artículo 31.** La investigación iniciará ante la autoridad investigadora 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.

**Artículo 32.** 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 correspondan de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

**Artículo 33.** 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.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

**Artículo 34.** 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.

**Artículo 35.** 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 CAUTELARES

**Artículo 36.** El Comité o la autoridad investigadora, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas cautelares correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia y se harán del conocimiento de las unidades administrativas correspondientes a fin de que se implementen las mismas.

**Artículo 37.** La persona consejera podrá proponer las medidas cautelares ante el Comité de Ética o ante la autoridad investigadora.

**Artículo 38.** Las unidades administrativas del Instituto deberán adoptar las medidas cautelares que dicte el Comité de Ética o la autoridad investigadora.

**Artículo 39.** Las medidas cautelares 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



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

- 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

**Artículo 40.** 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.

**Artículo 41.** 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 ocurrido.

**Artículo 42.** Se deberá analizar la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos de convicción.

**Artículo 43.** 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 denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.

**Artículo 44.** 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.

**Artículo 45.** 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.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

**Artículo 46.** 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

**Artículo 47.** La autoridad resolutora deberá analizar cada una de las diligencias realizadas por la autoridad investigadora con perspectiva de género.

**Artículo 48.** 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.

**Artículo 49.** Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente del presente protocolo.

**Artículo 50.** 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.

**Artículo 51.** Dada la naturaleza de los asuntos de hostigamiento sexual y acoso sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

**Artículo 52.** El Órgano Interno de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas.

**Artículo 53.** Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'D' followed by a horizontal line and a vertical stroke.



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

## ANEXO DEL ACUERDO ACT-PUB/04/08/2020.07

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Comité de Ética.

**SEGUNDO.** Se abroga el Protocolo de actuación frente a casos que involucren violencia en el trabajo, incluyendo el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual y la discriminación en el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales aprobado por el Comité de Ética en la 2ª. Sesión Ordinaria de fecha 26 de mayo de 2017, mediante el acuerdo ACT/CE/2ªORD/26/05/2017.02.

**TERCERO.** La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados al Comité de Ética, el Órgano Interno de Control y la Dirección General de Administración para efectos de dar cumplimiento a las capacitaciones y actualizaciones que requiera el personal especializado a fin de brindar la asesoría a la comunidad del Instituto.

**CUARTO.** Los asuntos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente protocolo, continuarán tramitándose hasta su resolución final con forma a las disposiciones aplicables vigentes a su inicio.

**QUINTO.** El Comité de Ética, dentro del plazo de treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, deberá realizar las acciones siguientes:

- a) Presentar al Pleno del Instituto una propuesta de pronunciamiento de "Cero Tolerancia", lo anterior a fin de que se publique un pronunciamiento institucional en contra de la violencia de género;
- b) Crear una estrategia de difusión del presente Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional, y
- c) Realizar las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.