

Capacitación

Certificación

Descripción de la
competencia para
certificarse como
Persona Consejera



Protocolo para la prevención, atención y
sanción del Hostigamiento sexual y Acoso
sexual en la Administración Pública Federal

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
2017

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

DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIA

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

PRESENTACIÓN

El presente documento forma parte de los compromisos del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en materia de capacitación y certificación señalados en el *Protocolo Único de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, publicado el 31 de agosto de 2016 en el Diario Oficial de la Federación ¹.

En el numeral 22 de dicho Protocolo, se establece que el Inmujeres describirá las capacidades profesionales o competencias que deberá acreditar la persona consejera para atender a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual y otorgará la certificación.

Para tal fin, y en apego a lo establecido por la SFP en el *ACUERDO por el que se modifican las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera*², se conformó un Grupo Técnico de Expertas/os (GTE) con experiencia en la administración pública y atención a víctimas de hostigamiento o acoso sexual.

La tarea del GTE consistió en definir el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores necesarios para llevar a cabo la atención a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de acuerdo con lo que establece el Protocolo y su experiencia en la materia para posteriormente traducir dichos criterios a un instrumento de evaluación.

Posteriormente se realizaron pruebas de validez y confiabilidad de las herramientas desarrolladas. Para determinar la validez se optó por una **prueba interjueces**, que consistió en medir el grado de acuerdo de personas con experiencia en la aplicación del Protocolo y la realización de la función de atención a presuntas víctimas, respecto a los criterios establecidos para cada elemento de la competencia. Es importante mencionar que en este grupo no participaron las mismas personas que integraron el grupo técnico de expertos y expertas que elaboró la Competencia, con la finalidad de darle mayor objetividad al proceso.

Por su parte la confiabilidad se determinó mediante la prueba estadística **KR20** (Kuder-Richarson 20) a ocho pruebas piloto, cuatro con personas clasificadas como expertas y cuatro con personas todavía no expertas, obteniéndose un coeficiente de **0.78** que la clasifica como **ALTA**.

Como se puede observar el documento que se presenta es resultado de un importante trabajo interinstitucional que sumó el compromiso, capacidades y esfuerzos de las diferentes Entidades y Dependencias que participaron en cada una de las fases, por lo que deseamos reconocer

¹ Disponible en:

http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/165357/Protocolo_para_la_prevenccion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_el_acoso_sexual.pdf

² Publicado el 4 de febrero de 2016 en el Diario Oficial de la Federación

a cada una de ellas y a las personas que, en su representación, aportaron su conocimiento, experiencia y tiempo.

Por lo anterior, agradecemos a quienes integraron el GTE:

1. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
2. La Cámara de Senadores
3. La Secretaría de Educación Pública (SEP)
4. La Secretaría de Energía (SENER)
5. La Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA)
6. La Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)
7. La Secretaría de Relaciones Exteriores (SER)
8. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)
9. La Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJCDMX)

Asimismo, damos las gracias a quienes contribuyeron a validar y probar la confiabilidad de las herramientas desarrolladas:

1. El Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE)
2. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
3. La Comisión Nacional del Agua (CONAGUA)
4. La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)
5. La Fiscalía especializada en (FEVIMTRA)
6. La Procuraduría General de la República (PGR)
7. La Secretaría de Educación Pública (SEP)
8. La Secretaría de Energía
9. La Secretaría de la Función Pública (SFP)
10. La Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)
11. La Secretaría de Marina Los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA)

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

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA	6
I. DATOS GENERALES	6
I. INSTITUCIÓN QUE LE DA ORIGEN	6
II. REFERENCIAS DE INFORMACIÓN	6
III. ENTIDADES Y DEPENDENCIAS PARTICIPANTES EN LA DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	7
IV. DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	8
V. OBJETIVO GENERAL DE LA COMPETENCIA	8
VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA COMPETENCIA	8
VII. NIVEL DE COMPETENCIA	9
VIII. ASPECTOS RELEVANTES DE LA EVALUACIÓN	9
IX. DURACIÓN DE LA EVALUACIÓN	10
II. PERFIL DE LA COMPETENCIA	10
I. ELEMENTO 1 DE 3	11
II. GLOSARIO ELEMENTO 1 DE 3	14
III. ELEMENTO 2 DE 3	15
IV. GLOSARIO ELEMENTO 2 DE 3	17
V. ELEMENTO 3 DE 3	18
VI. GLOSARIO ELEMENTO 3 DE 3	20

DENOMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

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

I. DATOS GENERALES

I. INSTITUCIÓN QUE LE DA ORIGEN

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

II. REFERENCIAS DE INFORMACIÓN

- **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. Disponible en:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015
- **Código Nacional de Procedimiento Penales.** Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CNPP_170616.pdf
- **Código Penal Federal.** Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_070417.pdf
- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf
-

- **Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.** Disponible en:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP.pdf>
- **Ley General de Víctimas.** Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgv/LGV_ref02_03ene17.pdf
- **Primeros auxilios psicológicos.** Textos disponibles en el micrositio “Cero Tolerancia” <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/protocolo/> específicamente en el apartado de capacitación o bien en el curso “Prepárate para la certificación en atención del hostigamiento y acoso sexual. Curso para personas consejeras” que imparte el Inmujeres.
- **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.** Disponible en:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

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

- Unidad de Género de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)
- Coordinación Técnica de Igualdad y Género del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS)
- Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJCDMX)
- Unidad General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)
- Oficina para la Atención de Víctimas de Hostigamiento Sexual de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA)
- Unidad de Género del Senado de la República
- Dirección de Mejora Regulatoria de la Secretaría de Energía (SENER)
- Unidad de Igualdad de Género de la Oficialía Mayor Secretaría de Educación Pública (SEP)
- Unidad de Política de Igualdad de Género de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE)

IV. DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA

La persona brinda atención a casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual mediante el auxilio a la presunta víctima, que implica conocer el caso e informarle la situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que identifica; además la orienta brindándole alternativas jurídicas y de servicios de atención especializada y facilita junto con ella la definición de acciones a seguir. Finalmente, le da seguimiento al caso informando a las instancias competentes y monitoreando el avance del mismo.

V. OBJETIVO GENERAL DE LA COMPETENCIA

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

VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA COMPETENCIA

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

VII. NIVEL DE COMPETENCIA³

4 (Cuatro)

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

VIII. ASPECTOS RELEVANTES DE LA EVALUACIÓN

Detalles de la práctica	• La competencia se evalúa mediante la aplicación de una entrevista por competencias en relación con un caso basado en hechos reales, misma que puede ser presencial o virtual; un cuestionario de conocimientos de opción múltiple que se contesta en línea y la revisión de dos productos derivados de la entrevista. • La evaluación será realizada por personas expertas en la atención a víctimas de violencia sexual seleccionadas por el Inmujeres. Por lo que el servicio de evaluación tendrá un costo, mismo que deberá ser cubierto por las Entidades y Dependencias a las que pertenezcan las personas consejeras.
--------------------------------	---

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

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

Apoyos /
Requisitos

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

ENTREVISTA EN LÍNEA:

- Lugar cerrado, iluminado, con ventilación y libre de distractores.
- Computadora con:
 - acceso a Internet,
 - web cam,
 - micrófono,
 - Skype gratuito instalado
 - Una cuenta personal de Skype. (para quien cuente con un correo electrónico de hotmail no se requiere tener una cuenta)
- Archivo electrónico con la descripción de la situación y los datos generales y complementarios del caso a aplicar
- Hojas y bolígrafo para tomar notas

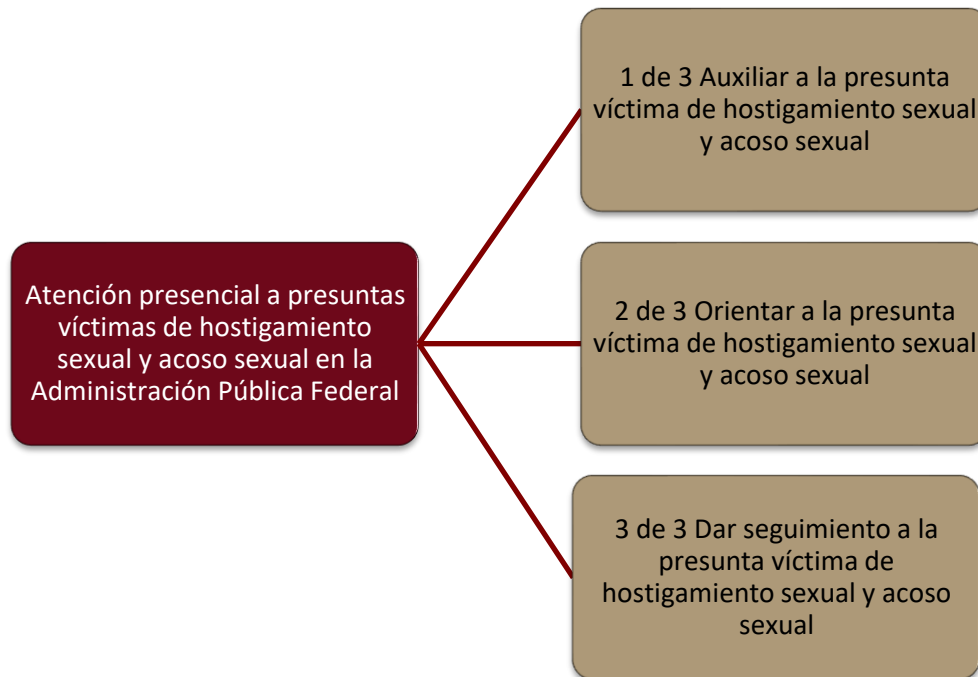
ENTREVISTA PRESENCIAL:

- Lugar cerrado, iluminado, con ventilación y libre de distractores.
- Dos sillas, una para la persona evaluadora y otra para la persona candidata.
- Instrumento impreso
- Hojas y bolígrafo para tomar notas
- Computadora con acceso a Internet para el llenado del cuestionario de conocimientos

IX. DURACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Una hora en gabinete y una hora en campo, totalizando 2 horas.

II. PERFIL DE LA COMPETENCIA



11

I. ELEMENTO 1 DE 3

Elemento 1 de 3	Aspectos a evaluar
Auxiliar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual	Desempeños
	Establece el encuadre con la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual: - Mencionando que la información que proporcione es confidencial, - Diciendo su nombre y su designación como persona consejera, y - Mencionando el alcance de la función y el acompañamiento que puede otorgar. Recaba información sobre la situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual con la presunta víctima: - Preguntando los datos generales de la presunta víctima,

- Preguntando datos generales de la presunta/s persona/s agresora/s,
- Indagando sobre la relación laboral o institucional con la presunta/s persona/s agresora/s,
- Indagando qué conductas realizó la/s presunta/s persona/s agresora/s,
- Indagando si otras personas presenciaron las conductas y en su caso recabando los datos generales,
- Preguntando cuándo ocurrieron las conductas,
- Preguntando dónde ocurrieron las conductas,
- Indagando si cuenta con evidencia/s de las conductas referidas y si han sido recurrentes,
- Indagando si ha realizado alguna acción al respecto,
- Indagando si conoce de conducta/s similar/es por parte de la/s presunta/s persona/s agresora/s,
- Indagando cómo le han afectado física/emocional/laboral/socialmente las conductas narradas, e
- Indagando si existe/n alguna/s condiciones de vulnerabilidad no detectada/s durante la entrevista.

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

- Identificando si el caso corresponde a una situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual,
- Mencionando cuáles de las conductas narradas corresponden a las contenidas en el numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública referente al Comportamiento digno,
- Informando que las conductas narradas pueden constituir una violación a sus derechos humanos/ un tipo de violencia,
- Explicando desde la perspectiva de género el hostigamiento sexual y/o acoso sexual identificado, y
- Mencionando que existen Leyes que protegen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Elemento 1 de 3	Aspectos a evaluar	
Auxiliar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual	Conocimientos	Nivel
	1. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual: Artículo 2: Objetivos del Protocolo, 16: Funciones de la Persona Consejera y Artículo 29: La Persona Consejera y el Comité de Ética.	Conocimiento
	2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV): Artículo 5 fracción IV: Definición de violencia contra las mujeres y artículos 6: Tipos de violencia contra las mujeres, 7: Definición de violencia familiar, 10: Definición de violencia laboral y docente, 11: Definición de violencia laboral, 12: Definición de violencia docente, 13: Definición de hostigamiento sexual, 16: Definición de violencia en la comunidad, 18: Definición de violencia institucional y 21: definición de violencia feminicida.	Comprensión
	3. Ley General de Víctimas: Artículo 4: definiciones de víctima y Artículo 5: definición del principio de victimización secundaria.	Conocimiento
	4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Título Primero. Capítulo I. De los Derechos Humanos y sus Garantías: Artículo 1.	Comprensión
	5. Primeros auxilios psicológicos: definición de crisis y tipos de acuerdo con Eric Lindemann, componentes y sus objetivos de acuerdo con Slaikeu K. y la utilización de técnicas de respiración/relajación.	Comprensión

II. GLOSARIO ELEMENTO 1 DE 3

Elemento 1 de 3	Aspectos a evaluar
Acompañamiento:	Se refiere a las acciones realizadas por la persona consejera con el propósito de asistir a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética o ante el Órgano Interno de Control, en la toma de la declaración respectiva, así como verificar el desahogo y atención de la denuncia prevista en el Protocolo.
Auxiliar:	Escuchar la narrativa de la persona. Brindarle información que le ayude a identificar si es víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, contextualizando la situación de violencia desde la perspectiva de género con una actitud de respeto. Y en su caso, brindarle los primeros auxilios psicológicos.
Condiciones de vulnerabilidad:	Se refiere a información sobre si la presunta víctima presenta alguna discapacidad permanente/aptitud sobresaliente/ pertenece algún grupo étnico/ está embarazada/ pertenece a algún grupo de la diversidad sexual/ otra condición por la cual pueda resultar discriminada.
Datos generales:	Se refiere a información importante tal como, nombre completo, sexo, edad, área de adscripción, cargo y relación con la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Federal.
Datos complementarios: Numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública referente al Comportamiento digno:	Se refiere a información tal como, teléfono/ correo electrónico y domicilio particular/laboral
Perspectiva de género:	Apartado del documento “Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de septiembre de 2016 correspondiente al Comportamiento Digno. Concepto que de acuerdo con la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
Protocolo:	Instrumento normativo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016

III. ELEMENTO 2 DE 3

Elemento 2 de 3	Aspectos a evaluar
Orientar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual	Desempeños
	1. Proporciona a la presunta víctima información sobre las alternativas jurídicas y servicios de atención especializada para su atención integral: • Mencionando las vías que existen para la atención del caso, • Explicando en qué consiste cada vía y su alcance, • Mencionando que existen servicios de atención especializada, y • Preguntando si existen dudas sobre la información proporcionada.
	2. Facilita la definición de las acciones a seguir para la atención del caso con la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual: • Informando sobre los pasos a seguir para recibir atención de acuerdo con la vía elegida para presentar la denuncia, • Informando sobre los datos correspondientes con el caso que debe incluir en el escrito de la narrativa/denuncia con relación a las circunstancias de modo, tiempo, lugar, evidencias y personas que testifiquen, y cuidando que se presenten de manera cronológica, • Especificando que la narrativa/denuncia debe contener su firma, • Indagando qué medidas de protección requeriría por parte de la entidad o dependencia mientras se resuelve su caso, • Sugiriendo acciones de autocuidado para salvaguardar su seguridad inmediata, e • Indagando qué desea hacer para atender la situación. 3. Cierra la orientación con la presunta víctima de hostigamiento y/o acoso sexual: • Agradeciendo la confianza de acudir a la atención, • Poniendo a disposición los servicios de atención y asesoría, y • Brindando los datos institucionales de contacto.

Elemento 2 de 3

Aspectos a evaluar

Orientar a la
presunta víctima
de hostigamiento
sexual y acoso
sexual

ACTITUDES Y APTITUDES

1. **Comunicación efectiva:** Mantiene contacto visual con la persona mientras habla, no distraerse durante la entrevista, evita repetir preguntas sobre información brindada por la presunta víctima para precisar datos.
2. **Respeto:** Evita las siguientes conductas con la presunta víctima: emitir juicios de valor verbales y no verbales, minimizar o magnificar los hechos, culpabilizar a la víctima, imponer sus decisiones a la presunta víctima.

PRODUCTO

1. **La nota de atención elaborada contiene:**
 - Los datos generales de la presunta víctima y de la presunta persona agresora,
 - Los datos complementarios de la presunta víctima y de la presunta persona agresora,
 - El folio del caso,
 - El resumen de la situación narrada por la presunta víctima donde especifique las circunstancias de tiempo, modo, lugar y personas que presenciaron los hechos,
 - Las conductas contenidas en el numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública referente al Comportamiento digno, identificadas en el caso,
 - La descripción de las afectaciones narradas y/o identificadas,
 - El resumen de atención proporcionada por la persona consejera,
 - La descripción de la/s decisión/es de la presunta víctima para atender su caso incluyendo las medidas de protección que solicita,
 - Los datos de los lugares/servicios especializados que se le mencionó,
 - La fecha de atención,
 - El nombre y firma de la persona consejera,
 - Las condiciones de vulnerabilidad identificadas, y
 - Las recomendaciones de atención/medidas de protección/seguimiento para la presunta víctima.

Elemento 2 de 3	Aspectos a evaluar	
Orientar a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual	Conocimientos	Nivel
	Código Penal Federal: Título decimoquinto. Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual. Capítulo I: Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación.	Conocimiento
	Código Nacional de Procedimiento Penales: Artículo 223: Forma y contenido de la denuncia.	Conocimiento
	Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública: Artículo 113: clasificación de la información reservada.	Conocimiento
	Qué hacer en casos especiales: personas menores de edad, presentada por un tercero, anónima y cuando el caso no corresponde a hostigamiento sexual y acoso sexual.	Aplicación

IV. GLOSARIO ELEMENTO 2 DE 3

Elemento 2 de 3	Aspectos a evaluar
Atención integral:	De acuerdo con el Modelo de Atención Integral a Víctimas publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 junio de 2015, se refiere al conjunto de procedimientos, acciones y principios fundamentales para proporcionar atención, asistencia, protección y reparación integral a víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, impulsar su empoderamiento y prevenir la revictimización y victimización secundaria.

Acciones de autocuidado:	Refiere a las medidas dirigidas que la presunta víctima debe tomar para salvaguardar su integridad física y emocional ante la situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que está viviendo.
Datos institucionales de contacto:	Refiere a información de la persona consejera tal como, nombre, teléfono institucional, correo electrónico institucional.
Evidencia:	Refiere a los argumentos, documentos, materiales y testimonios de personas u otro medio con qué se pretende mostrar y hacer patente la veracidad de la ocurrencia de las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual. Por ejemplos mensajes, documentos, grabaciones de audio o video, fotografías, registro de llamadas, protectores de pantalla, bitácora, entre otros.
Orientar:	Brindar información a la presunta víctima de hostigamiento y/o acoso sexual sobre las vías jurídicas y el procedimiento que establece el Protocolo para la atención de su caso.
Servicios de atención especializada:	Refiere a servicios médicos, psicológicos y sociales encaminados a brindar una atención integral que reconozcan tanto las causas como las consecuencias de la violencia.
Vías jurídicas:	Se refiere a las instancias, al interior de la dependencia o entidad o fuera de ella, que pueden conocer del caso a fin de darle atención y seguimiento. Las cuales pueden ser laboral, penal o administrativa.

V. ELEMENTO 3 DE 3

Elemento 3 de 3	Aspectos a evaluar
Dar seguimiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual	DESEMPEÑOS 1. Informa el caso a las instancias competentes: • Turnando el caso en un lapso no mayor a tres días hábiles al Secretario/a Ejecutivo/a del Comité de Ética y/o el Órgano de Control Interno, • Poniendo en conocimiento al Comité de Ética la narrativa/denuncia de los hechos que haya formulado la presunta víctima previa autorización de la misma, y

- Otorgando asesoría u opinión sobre el caso a solicitud del Comité de Ética cuando se lo requieran.

2. Monitorea el avance del caso

- Mencionando la necesidad de mantener contacto con la presunta víctima,
- Verificando ante el Comité el desahogo y atención de las denuncias de acuerdo con lo previsto en el Protocolo, e
- Identificando las faltas a la debida diligencia en la atención al caso por parte de las instancias responsables.

PRODUCTO

1. El escrito para informar sobre las dificultades o la negativa por parte de personas/ Instancia que incumplieron con el principio de la debida diligencia contiene:

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

Elemento 3 de 3	Aspectos a evaluar	
	Conocimientos	Nivel
Dar seguimiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual	1. Qué es la debida diligencia.	Comprensión

VI. GLOSARIO ELEMENTO 3 DE 3

Elemento 3 de 3	Aspectos a evaluar
Dar seguimiento	Refiere a las acciones que establece el Protocolo para que la persona consejera se mantenga al tanto del desahogo del caso una vez que ha sido informado al Órgano Interno de Control y/o el Comité de Ética.

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
2017