

**2022**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN  
A PROBABLES CONDUCTAS DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL**

**DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE QUERÉTARO**

**[WWW.CECYTEQ.EDU.MX](http://WWW.CECYTEQ.EDU.MX)**

# ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN:	3
II. JUSTIFICACIÓN:	5
III. OBJETIVOS:	7
GENERAL.	7
ESPECÍFICOS.	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN.	7
IV. DE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN:	8
V. DEL PROCEDIMIENTO:	10
VI. DE LOS MEDIOS DE ACTUACIÓN:	15
VII. DEL REGISTRO DE CASOS:	16
VIII. MARCO CONCEPTUAL Y TIPOS DE CONDUCTAS QUE SE MANIFIESTAN EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	17
IX. RUTA DE ATENCIÓN	20
X. GLOSARIO	21
XI. MARCO JURÍDICO:	24
XII. REFERENCIAS:	25
XIII. INSTANCIAS DE APOYO:	27
XIV. DIRECTORIO PARA CONTACTAR EN CASO PROBABLE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL:	28
ANEXO I: ACTA DE HECHOS	29





## I. INTRODUCCIÓN:

El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro (CECyTEQ), tiene por objeto impartir e impulsar la educación media superior tecnológica, así como realizar investigaciones científicas y tecnológicas en la Entidad, propiciando el reconocimiento como una institución competitiva y apegada a sus principios de calidad, a través de prácticas colaborativas y de liderazgo, que cuenta con un sistema sostenible de mejora continua y que con ello contribuye a la construcción del futuro las y los estudiantes para la continuidad de sus estudios a nivel superior y/o su integración en el ámbito laboral.

Cumplir con los objetivos institucionales propuestos, requiere propiciar y garantizar ambientes de convivencia armónicos y pacíficos; para ello, es necesario que la comunidad educativa que integra CECyTEQ, practique el respeto a los derechos humanos, siendo promotores de principios y valores que favorezcan la cultura de paz, el bien común, la práctica laboral y académica con perspectiva de género.

El CECyTEQ, reafirma su compromiso con el derecho de la comunidad educativa de esta institución a una vida libre de violencia, y en general, a la no discriminación; por lo que, en el presente instrumento se refleja el compromiso con el pleno respeto de sus derechos humanos, pues genera mecanismos que permitirán saber qué hacer y cómo actuar ante situaciones de riesgo, es por ello que nos compete realizar acciones preventivas, para que basados en nuestros principios, valores y reglas de integridad<sup>1</sup>, mantengamos una política de Cero Tolerancia hacia conductas probables en Hostigamiento sexual y/o Acoso sexual.

Las y los servidores públicos del CECyTEQ deben ajustar su actuación basados en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, así como del Código De Conducta Del Colegio De Estudios Científicos Y Tecnológicos del Estado de Querétaro.

El presente Protocolo tiene como objetivo contribuir a la sensibilización de quienes integran la comunidad educativa del CECyTEQ y dotar de herramientas necesarias para prevenir y atender toda práctica de violencia y discriminación, ante la autoridad competente, dado que, tanto el acoso sexual como el hostigamiento sexual están tipificados como violencia.

---

<sup>1</sup> Capítulo II, Artículo 5, 6, 7 y 8, numeral I, II y III del Código de Conducta del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro.

Por Hostigamiento sexual y Acoso Sexual entendemos que son conductas de carácter lascivo, que se ejercen en el ámbito educativo afectando e impidiendo sus derechos a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y seguridad personal, la dignidad, el derecho a desenvolverse en su trabajo y al desarrollo general.

Por lo expuesto, se considera importante favorecer de forma significativa, la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para la prevención, atención y acompañamiento de las denuncias que se presenten por estos motivos; a la vez, contribuirá a propiciar espacios que generen seguridad y respeto a los derechos humanos, generando de manera natural una práctica de nuestros principios: profesionalismo, integridad y equidad, aspectos favorables para la enseñanza y el aprendizaje para contar con una educación libre de violencia para el fortalecimiento personal de las y los integrantes de la comunidad educativa del CECyTEQ.



## II. JUSTIFICACIÓN:

Fomentar la creación y permanencia de espacios libres de violencia y discriminación, es una obligación a cargo de todas las autoridades del Estado mexicano; para garantizar su cumplimiento, se han realizado importantes reformas legales e implementado diversas políticas públicas que pretenden incidir en este problema y sus consecuencias.

Dentro del artículo 1o. constitucional nos 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.

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.

Considerando que en 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.

Atendiendo 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.

Con fecha del 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 corresponda.

No obstante, a unos años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en México, se reconoce la importancia de combatir la violencia y la discriminación tanto, al exterior de las instituciones, como en su interior; para lo cual es preciso identificar las características generales de estas problemáticas y sus posibles vías de solución.

La Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana, como parte de sus objetivos específicos incluye identificar las situaciones de violencia (agresiones físicas, abuso, hostigamiento y acoso sexual) que ha experimentado en el hogar y espacios públicos, en su informe del segundo semestre del año 2021 nos muestra como el porcentaje tanto en mujeres y hombres se ve disparado y cargado hacia el sexo femenino, pero esto no deja a un lado que ambos llegan a experimentar conductas que asedian de forma física y verbal o ambas, o que llegan a molestar de forma lasciva a la persona.<sup>2</sup>

Por otro lado, derivado de las recomendaciones emitidas al Estado Mexicano por parte del Comité de Derechos humanos el 07 de Noviembre de 2019, así como del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con fecha del 25 de Julio de 2018 que de manera general especifican medios efectivos, oportunos, de protección para que cualquier situación que se presente en temas de violencia puedan ser atendidos, la autoridad federal emitió el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en el que, de manera general se especifican los medios efectivos y oportunos de protección para atender temas de violencia.

Es por ello que para el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro (CECyTEQ), no solo basta garantizar medidas para prevenir, combatir, contribuir a erradicar conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, sino que es necesario, que quien haya sido víctima reciba atención y acompañamiento, generando una condición de protección y libre de violencia.

El presente protocolo institucional, es un instrumento que contiene los elementos necesarios para atender adecuadamente los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así mismo servir como una ruta de apoyo para canalizar ante la autoridad competente, y en su caso, sancionar los actos de violencia que puedan afectar a algún integrante de la comunidad educativa del CECyTEQ.

### III. OBJETIVOS:

#### GENERAL.

Prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que se presenten en el espacio físico del centro educativo, así como aquellas que se ejercen a través de medios electrónicos y/o virtuales y que finalmente posibilita a la autoridad educativa que estas conductas sean sometidas a un proceso de investigación por la autoridad competente.

#### ESPECÍFICOS.

- I. Definir acciones para prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para promover ambientes de convivencia armónicos, seguros y pacíficos.
- II. Brindar un acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que propicie seguridad en su proceso y confianza con el fin de salvaguardar y garantizar la protección a sus derechos humanos.
- III. Reconocer indicadores de riesgo y contar con registro de los casos, que permita obtener un diagnóstico de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual para su análisis, y con ello fortalecer o reorientar las estrategias de atención y prevención.
- IV. Sensibilizar a la comunidad educativa del CECyTEQ sobre la necesidad de involucrarse activamente a favor del respeto y protección de los derechos humanos.

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo es de interés social y de orden público, así como de observancia general y obligatoria para todo el personal docente, administrativo y de dirección del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro (CECyTEQ).



## IV. DE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN:

### PREVENCIÓN.

Con estrategias de prevención se adoptarán medidas asertivas con el fin de evitar y mitigar conductas que propicien un clima hostil en la comunidad escolar; así mismo, diseñar un programa eficaz, que incluya una política clara contra el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que permita comunicar de forma precisa y oportuna la existencia y observancia de ésta, garantizando la cero tolerancia a actos de violencia.

En este sentido se mencionan de manera enunciativa más no limitativa, algunas acciones a implementar:

- a) Diseñar estrategias para promover la cultura de igualdad de género y un clima institucional, libre de cualquier forma de violencia;<sup>3</sup>
- b) Campaña permanente de difusión para instruir lo referente al tema de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, así como la forma de prevenirlo;
- c) Facilitar y proporcionar información sobre los mecanismos de denuncia y atención sobre temas de violencia;
- d) Promover pronunciamientos de "cero tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mismos que deberán difundirse por parte del CECyTEQ, a través de los medios electrónicos e impresos que resulten idóneos para garantizar su conocimiento;
- e) Impulsar acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal que labora en CECyTEQ, que fomenten la cultura de la prevención y denuncia, así como el uso del protocolo de prevención y atención del colegio de estudios científicos y tecnológicos del estado de Querétaro a probables conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- f) Constituir el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del CECyTEQ, para otorgar atención a cualquier miembro de la comunidad escolar para prevenir, identificar y realizar acciones conducentes, ante posibles casos de hostigamiento y acoso sexual, y

---

<sup>3</sup> Protocolo Para La Prevención Y Atención Del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral, de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, publicado en diciembre de 2021



- g) Reforzar la práctica de los principios, valores y reglas de integridad del CECyTEQ.

### ATENCIÓN.

El personal docente, directivo y administrativo del CECyTEQ, deberá:

- a) Permanecer atento y en observación constante entre los integrantes de la comunidad educativa, que permitan observar cambios en sus acciones o conductas, que puedan ser susceptibles de atención en particular;
- b) Al tomar conocimiento de un caso por posible conducta de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, deberá actuar conforme lo dispone el presente protocolo;
- c) Explicar a la persona afectada acerca de los recursos disponibles con los que cuenta la dependencia para la atención;
- d) Escuchar con atención, tener la sensibilidad, calidez, ser imparcial con la persona afectada, evitando revictimizar;
- e) Dar a conocer el procedimiento a seguir, para atender las denuncias y explicarle el desarrollo que procederá al registrar la información en el acta de hechos; (Anexo 1)
- f) Preservar la confidencialidad en el manejo de los datos, y
- g) Si la víctima se sintiese vulnerable en acudir con algún miembro del centro de trabajo, podrá remitirse de manera directa con algún miembro del comité de ética y de prevención de conflictos de intereses, mismos que deberán otorgar la atención y acompañamiento en el llenado del acta de hechos (anexo 1) y de lo que derive.

## V. DEL PROCEDIMIENTO:

Corresponderá a la institución educativa, integrar un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, el cual por su conducto intervendrá para la prevención y la atención, en los posibles casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; cuya finalidad será promover la ética y la integridad de cada uno de los que conforman la comunidad educativa, para lograr una mejora constante del clima y la cultura organizacional.

La selección de quienes deberán conformar el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del CECyTEQ, que, por el desempeño de las funciones del cargo, tienen la competencia y el perfil para ser integrante y con ello constituir un grupo interdisciplinario que logre alcanzar los objetivos generales y específicos del presente protocolo.

Se conformará por 7 integrantes propietarios y 1 invitado permanente, las y los miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, se regirán y se conducirán de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, así como del Código de Conducta del CECyTEQ.

### 1. Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses:

- I. Presidencia del Comité: La persona titular de la Dirección General del CECyTEQ;
- II. Secretaría Ejecutiva: La persona titular de la Dirección Académica del CECyTEQ;
- III. Secretaría Técnica: La persona titular de la Secretaría Técnica del CECyTEQ;
- IV. Integrantes:
  1. La persona titular de la Dirección Administrativa;
  2. La persona titular de la Dirección de Planeación;
  3. La persona titular de la Subdirección Jurídica, y
  4. La persona titular de la Jefatura de Departamento de Recursos Humanos;
- V. Invitación permanente: La persona titular del Órgano Interno de Control de la SEDEQ.

La persona que esté a cargo de la presidencia del comité tendrá la atribución, con previa consulta con el resto de las y los miembros del comité, de solicitar la presencia de alguna persona en calidad de asesor (a) y/o en calidad de invitada (o), los cuales podrán participar de manera activa a fin de orientar, desde el ámbito de sus atribuciones y/o conocimiento del caso en concreto, en la atención de los asuntos que sean tratados y contarán únicamente con voz en las sesiones, garantizando en todo momento, la confidencialidad de las denuncias que se desahoguen.



## 2. Funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses:

- a. Sesionar de manera ordinaria al inicio y conclusión de cada ciclo escolar, agosto y julio respectivamente, y de manera extraordinaria cuando sea necesario;
- b. Firma de Carta Compromiso en la primera sesión ordinaria, por todos los integrantes del Comité, que legitimará el encargo de la función para prevenir, atender y erradicar las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual del CECyTEQ;
- c. Conocer los documentos normativos para atender casos por violencia, acoso sexual y/o abuso sexual;
- d. Autorizar y aprobar la publicación del Protocolo de Prevención y Atención a Probables Conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y sus modificaciones;
- e. La persona titular de la presidencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del CECyTEQ podrá convocar de manera directa e inmediata a sesión extraordinaria a miembros del Comité, una vez que sea notificado un caso por probable conducta de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- f. Diseñar e implementar acciones de sensibilización, que coadyuven a prevenir, atender y denunciar actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- g. Recibir y atender las denuncias sobre posibles conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual que le sean notificados y proceder según el presente protocolo;
- h. Revisar y determinar la ruta de atención de la denuncia, de acuerdo a las evidencias presentadas y gravedad de la conducta;
- i. Contactar y notificar a quien sea la víctima, la ruta de atención de su denuncia y las medidas preventivas que se ejecutarán en tanto este el procedimiento de investigación;
- j. Brindar asesoría adecuada en todo momento en el proceso de investigación a ambas partes;
- k. Brindar asesoría, acompañamiento y atención psicológica a la víctima si fuese el caso;

- l. Brindar orientación a la persona que denuncia sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa<sup>4</sup>;
- m. Determinar y aplicar medidas de suspensión de actividades al que haya incurrido en la probable conducta, en caso de que aplique;
- n. Emitir información fundada y motivada que derivado de la investigación se solicite por escrito por parte de la autoridad competente, con el fin de coadyuvar para determinar la sanción que corresponda, en su caso;
- o. Su actuación se basará bajo los principios de intervención:
  - 1. Dignidad y defensa de la persona
  - 2. Igualdad de oportunidades sin discriminación
  - 3. Confidencialidad
  - 4. Debido proceso
  - 5. Protección de la persona víctima durante la investigación;
- p. Guardar reserva sobre los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con el objetivo de salvaguardar la integridad emocional y física de quien haya realizado la denuncia, para evitar entorpecer el procedimiento correspondiente;
- q. Canalizar a la autoridad competente de acuerdo al análisis del caso, para que conforme a sus facultades y atribuciones proceda a determinar la sanción, con base a la normatividad vigente;
- r. Las y los miembros del Comité se conducirán en todo momento de acuerdo a las disposiciones emitidas en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades, y en el Código de Conducta del CECyTEQ.

---

4 Protocolo Para La Prevención, Atención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual, en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), Numeral 32, año 2020



### 3. Obligaciones de la Dirección de plantel, del personal docente y administrativo:

#### I. De la Dirección de plantel:

1. Conocer, aplicar y compartir con el personal del centro de trabajo los documentos normativos y de organización escolar expedidos por las instancias educativas oficiales, incluido el presente protocolo;<sup>5</sup>
2. Supervisar la aplicación de mecanismos para la atención de las conductas previstas en este documento;<sup>6</sup>
3. Verificar que se encuentre en un lugar visible el material informativo para reportar cualquier irregularidad o queja sobre conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;<sup>7</sup>
4. Verificar que todas las responsabilidades y obligaciones de los actores escolares de la comunidad que se desprenden de este documento, sean cumplidas a través de evidencias documentadas;<sup>8</sup>
5. Documentar y notificar inmediatamente a la persona que funja como titular de la presidencia del comité de ética y de prevención de conflictos de intereses del CECyTEQ, cualquier conducta que pueda estar relacionada con probable hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a través del formato de acta de hechos (anexo 1) presente en este protocolo, anexando la evidencia con que se cuente, y
6. Gestionar y facilitar las intervenciones o acciones de apoyo de las diversas áreas del CECyTEQ, así como de otras instancias públicas y/o privadas que coadyuven en la prevención de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual y posibiliten la sana convivencia en los planteles, registrando evidencia documental de dichas acciones.

#### II. Del personal docente y administrativo:

- a) Conocer, aplicar y compartir con el personal del centro de trabajo los documentos normativos y de organización escolar expedidos por las instancias educativas oficiales, incluido el presente protocolo;<sup>9</sup>
- b) Supervisar la aplicación de mecanismos para la atención de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, previstas en este documento;<sup>10</sup>

---

5 Protocolo Para La Prevención, Detección Y Actuación En Casos De Abuso Sexual, Acoso Escolar Y Maltrato En Las Escuelas Públicas De Educación Básica, de la USEBEQ, agosto 2019

6 ídem

7 ídem

8 ídem

9 ídem

10 ídem

- c) Verificar que se encuentre en un lugar visible el material informativo para reportar cualquier irregularidad o queja sobre conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;<sup>11</sup>
- d) Escucha activa, con respeto y atención a la manifestación o denuncia de cualquier miembro de la comunidad educativa, y
- e) Documentar y notificar inmediatamente cualquier conducta que pueda estar relacionada con probable hostigamiento sexual y/o acoso sexual, a través del formato de acta de hechos (anexo 1) presente en este protocolo, anexando la evidencia con que se cuente.

---

<sup>11</sup> Protocolo Para La Prevención, Detección Y Actuación En Casos De Abuso Sexual, Acoso Escolar Y Maltrato En Las



## VI. DE LOS MEDIOS DE ACTUACIÓN:

Será obligación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, brindar acompañamiento y apoyo a la víctima, así como establecer contacto e informar a la autoridad competente, para que, de acuerdo a la gravedad del hecho o acción, ésta proceda conforme a sus facultades y competencias para el análisis y conclusión del proceso respectivo y con ello determinar la sanción conforme a la normatividad aplicable; a continuación, se enlista de manera enunciativa más no limitativa las áreas del derecho por las que se puede determinar una sanción:

1. EN MATERIA PENAL
2. EN MATERIA LABORAL
3. EN MATERIA ADMINISTRATIVA
4. EN MATERIA ESCOLAR

## VII. DEL REGISTRO DE CASOS:

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, a través de la persona titular de la Dirección Académica del CECyTEQ, quien funge como integrante de la secretaria ejecutiva de éste comité, será la persona responsable de llevar un registro electrónico de los asuntos que se presenten por posibles casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, así como del resultado de los análisis y valoraciones de cada situación, analizará las causas, modalidades y características de los mismos con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención; asimismo, elaborará un informe por periodo escolar de los casos atendidos<sup>12</sup>, mismo que deberá asignar un número de expediente, presentar actualizado en la sesión ordinaria final del periodo escolar vigente, y en las sesiones extraordinarias donde la Presidencia del Comité lo solicite.

Será a través de la Dirección Administrativa del CECyTEQ, por acuerdo del Comité, la gestión de los recursos necesarios, que, derivado de las necesidades detectadas, obtenidas de los análisis y valoraciones, ayuden a fortalecer la prevención y atención del servicio educativo en casos donde deriven conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual.

---

<sup>12</sup> Protocolo Para La Prevención Y Atención Del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral, Capítulo VI, numeral 34 de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, diciembre 2021.



## VIII. MARCO CONCEPTUAL Y TIPOS DE CONDUCTAS QUE SE MANIFIESTAN EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

### 1. Generalidades

El acoso sexual y hostigamiento sexual, son prácticas de violencia y discriminación, que, al manifestarse particularmente, en el entorno laboral trascienden a la familia y por consecuencia a la sociedad. Constituyen no sólo una de las expresiones más evidentes de la distribución asimétrica y jerárquica del poder entre hombres y mujeres en la sociedad, sino que, a la vez, es un elemento que contribuye a reforzar la subordinación de las mujeres, sin embargo, también los hombres son víctimas de las conductas mencionadas. Por lo que, es necesario especificar el concepto de cada una de estas conductas.<sup>13</sup>

### 2. Concepto de hostigamiento sexual y acoso sexual

Para efectos del presente protocolo, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL	ACOSO 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 <sup>14</sup>	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 <sup>15</sup>

13 Concepto basado en el Manual para Implementar Acciones para la Prevención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Estado de Morelos, año 2011.

14 Concepto basado en El Protocolo Para La Prevención, Atención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual, en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), Capítulo I, numeral 6, año 2020.

15 Ídem, Capítulo I, numeral 6, año 2020.

Y se entenderá que la diferencia entre ambas conductas persiste que en la conducta de hostigamiento sexual existe una subordinación sobre la víctima y en el acoso sexual no hay una subordinación como tal.

### 3. Tipos de conductas que se manifiesta en hostigamiento sexual y acoso sexual

El presente protocolo toma como guía 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, con la finalidad de que permita identificar la forma de expresión en que se puede manifestar acciones y/o conductas de esta naturaleza, de manera enunciativa y no limitativa se describen de la siguiente manera:

#### 3.1 Hostigamiento sexual.

FORMA DE EXPRESIÓN	ACCIONES/CONDUCTAS ESPECÍFICAS QUE SE MANIFIESTAN
Verbal	Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual, obligar de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual, condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza, expresar comentarios, burlas, piropos o bromas sugerentes respecto de su vida sexual, expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas, preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual. <sup>16</sup>
No verbal y sin contacto físico	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, llevar a cabo conductas dominantes, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, espiar a la persona, expresar comentarios, burlas, piropos o bromas sugerentes respecto de su vida sexual por algún medio tecnológico, exhibir o enviar por algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitas por la persona receptora. <sup>17</sup>
Contacto físico	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, manoseo, jalones, mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo y hacer contacto. <sup>18</sup>

16 Concepto basado en el Pronunciamento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual de la Secretaría de Cultura, año 2018.

17 ídem

18 ídem



### 3.2 Acoso sexual.

FORMA DE EXPRESIÓN	ACCIONES ESPECÍFICAS QUE SE MANIFIESTAN
Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, llamadas telefónicas. <sup>19</sup>
No verbal y sin contacto físico	Conductas inapropiadas, no deseadas ni solicitadas, como exposición a material sugestivo o explícitamente sexual, acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas. <sup>20</sup>
Contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas y asalto sexual. <sup>21</sup>

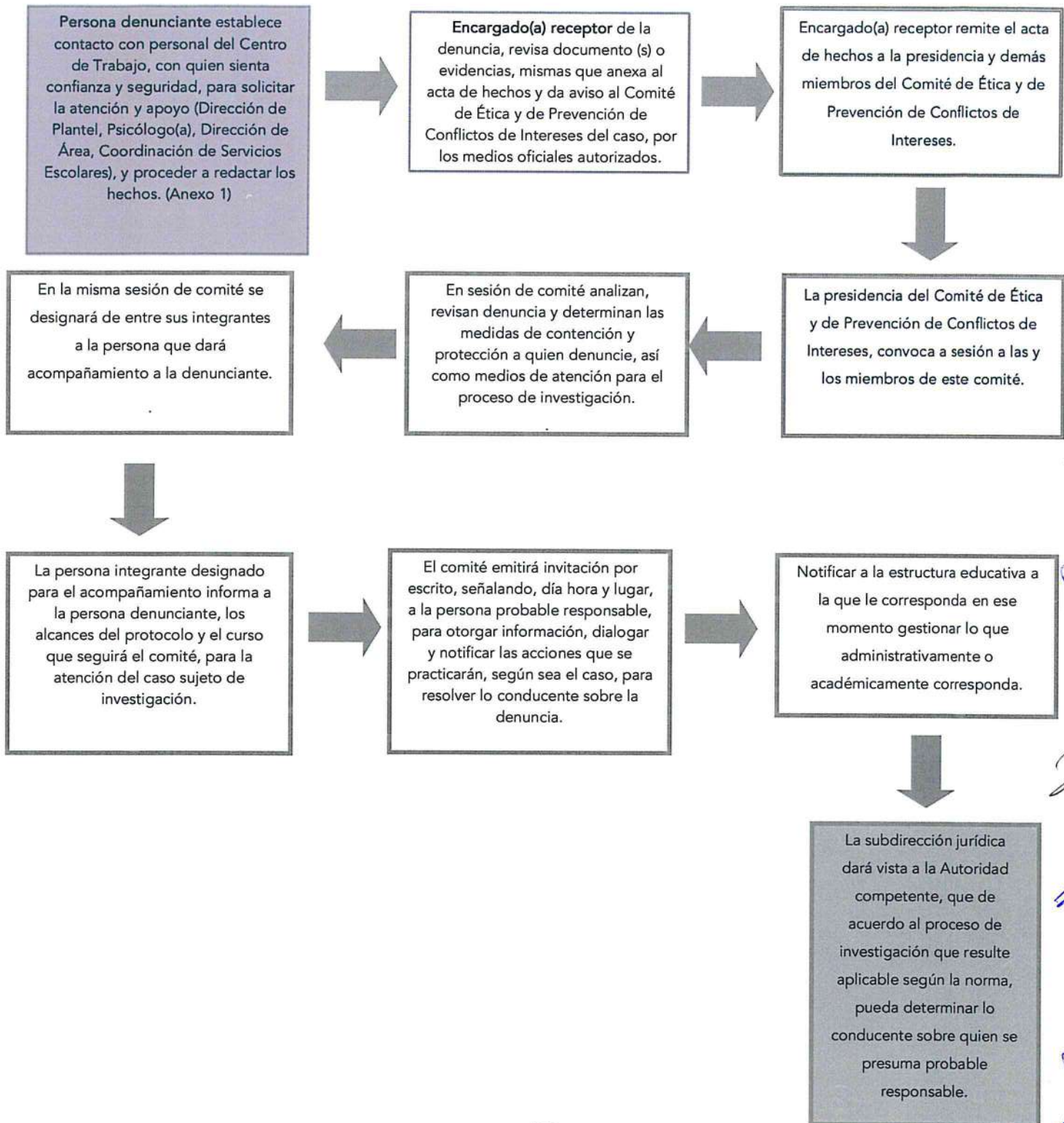
19 Concepto basado en el Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de Coahuila, ICM.

20 Ídem

21 Ídem

*[Handwritten signatures and marks in blue ink along the right margin of the page.]*

## IX. RUTA DE ATENCIÓN





## X. GLOSARIO

**ACOSO SEXUAL:** el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) lo define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**ASESOR:** podrá participar de manera activa en las sesiones del Comité de Ética a fin de orientar a sus integrantes, desde el ámbito de sus atribuciones y conocimiento, en la atención de los asuntos que sean tratados, y contarán únicamente con voz en las sesiones.<sup>22</sup>

**CARTA COMPROMISO:** refrenda compromiso con la función que desempeña el integrante del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, comprometidos con el respeto a los derechos humanos sin distinción alguna, conducirse con ética, integridad e imparcialidad, contribuyendo a desarrollar un mejor ambiente en la comunidad educativa.

**CECYTEO/COLEGIO:** Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro.

**CERO TOLERANCIA:** se refiere al grado nulo de flexibilidad que se aplica ante determinadas conductas, comportamientos o actitudes.

**COMITÉ:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

**COMUNIDAD EDUCATIVA:** conjunto de personas que comparten espacios educativos, dentro de los cuales se consideran a los y las estudiantes, docentes, personal de apoyo, personal administrativo y autoridades educativas.

**CONFLICTO DE INTERESES:** posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

**DENUNCIA:** acto por el que se comunica a la autoridad competente que existe un hecho que el denunciante considera infracción a las leyes.

**DENUNCIANTE:** persona que denuncia algún posible caso de hostigamiento o acoso sexual y lo haga del conocimiento del Comité.

**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.

---

<sup>22</sup> Concepto basado en Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, Capítulo II, numeral 8

**DIRECTOR(A) DE PLANTEL EDUCATIVO:** persona que se desempeña como titular de un Plantel y es responsable directo de la planeación, programación, organización, dirección, supervisión y control de las diversas actividades u operaciones, desarrollo y consolidación del centro de estudios a su cargo.

**ENCARGADO RECEPTOR:** persona que tiene el primer contacto con la persona denunciante, encargado de levantar el acta de hechos.

**EQUIDAD:** es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad.

**EQUIDAD DE GÉNERO:** es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

**ESTUDIANTE:** persona inscrita y que cursa un programa académico del CECyTEQ.

**ESTRUCTURA EDUCATIVA:** forma en que se compone y está organizado el personal educativo.

**GÉNERO:** conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

**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.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**INSTANCIAS DE APOYO:** proveen un servicio público al ciudadano, y que le resulte necesario acudir para ser orientado y atendido.



**PERSONA INVITADA:** el comité de ética podrá invitar a cualquier persona del servicio público a las sesiones en las que su participación resulte de interés, garantizando en todo momento, la confidencialidad de las denuncias que se desahoguen.<sup>23</sup>

**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.

**PLANTEL:** establecimiento público, perteneciente al CECyTEQ, en donde se brinda el servicio educativo.

**PRESUNTO(A) AGRESOR(A):** la persona que se denuncia por hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

**PROBABLE RESPONSABLE:** la persona que se denuncia por hostigamiento sexual y/o acoso sexual, o cualquier otro concepto de violencia infligido a algún miembro de la comunidad educativa del CECyTEQ.

**PROTOCOLO:** el presente Protocolo de Prevención y Atención a Probables Conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.

**SENSIBILIZACIÓN:** promueve la creación de actitudes positivas de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia, ayuda a fomentar la convivencia y a desarrollar la empatía frente a una situación.

**SEXO:** hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer.

**VÍCTIMA:** la persona que recibe el hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

**VIOLENCIA:** la Organización Mundial la define como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad.

**VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** el artículo 1 de la «Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer» de las Naciones Unidas, considera que la violencia contra las mujeres es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

---

<sup>23</sup> Concepto basado en Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, Capítulo II, numeral 9

## XI. MARCO JURÍDICO:

### FEDERAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley General de Educación.
- Ley General del Servicio Profesional Docente.
- Código Penal Federal.

### ESTATAL

- Constitución Política del Estado Libre y soberano de Querétaro.
- Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro.
- Ley de Procedimientos Administrativos del Estado de Querétaro.
- Ley de Educación del Estado de Querétaro.
- Ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el estado de Querétaro.
- Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley de los derechos de niñas, niños y adolescentes del Estado de Querétaro.
- Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
- Código de Conducta del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro.



## XII. REFERENCIAS:

1. Código de Conducta del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Querétaro.
2. Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará.
4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", recomendación 19.
5. Declaración Universal de Derechos Humanos.
6. Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), 2021.
7. Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2018.
8. Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los comités de ética 2020.
9. Manual para Implementar Acciones para la Prevención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Instituto Nacional de Mujeres.
10. Manual para Implementar Acciones para la Prevención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual del Estado de Morelos, año 2011.
11. MODIFICACIÓN de los puntos 6.4.2.7, 6.4.2.8, 6.6.1 y 6.7.2.9 de la Norma Oficial Mexicana NOM-190-SSA1-1999, Prestación de servicios de salud. Criterios para la atención médica de la violencia familiar, para quedar como NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención, publicada el 16 de abril de 2009.
12. NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención, Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 16 de abril de 2009.
13. Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Cultura Federal, diciembre 2018.
14. Protocolo de Actuación del Colegio de Bachilleres del estado de Querétaro para la Atención de Hechos Probables de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, marzo 2022.

15. Protocolo de intervención para atender quejas por Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual del Instituto Queretano de la Mujer del estado de Querétaro.
16. Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de Coahuila.
17. Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, diciembre 2021.
18. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) 2020.
19. Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación en casos de Abuso Sexual, Acoso Escolar y Maltrato en las Escuelas Públicas de Educación Básica de la Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro, 2019.
20. Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, Regla número 13.



### XIII. INSTANCIAS DE APOYO:

ÁREA	DOMICILIO Y TELÉFONO DE CONTACTO	TIPO DE ATENCIÓN
Defensoría de los Derechos Humanos de Querétaro (DDHQ)	442 214 08 37	Organismo autónomo dedicado a defender a las personas contra las violaciones a los Derechos fundamentales, promocionar y difundir los Derechos Humanos en la sociedad.
Centro de Justicia para Mujeres (Agencia Especializada IV)	442-303-2260 442-303-2261 442-303-2262 Extensión: 220	Brindan servicios de manera coordinada y especializada diferentes instancias gubernamentales a mujeres que viven situación de violencia, facilitando el acceso a justicia, a la protección legal y recuperación de su integridad física y psicológica.
Instituto Queretano de las Mujeres (IQM)	442 215 3404 Extensión: 150	El IQM se brinda atención psicológica y orientación legal a las mujeres.
Centro Estatal de Salud Mental	442 215 5432 442 215 5433	El CESAM ofrece servicios de atención psicológica en crisis y psicoterapia breve, aviso y canalización a fiscalía, evaluación en situación de riesgo.

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**XIV. DIRECTORIO PARA CONTACTAR EN CASO PROBABLE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL:**

ÁREA	TELÉFONO DE CONTACTO
Dirección General	442 242 1454
Dirección Académica	442 216 01 96 ext. 106
Dirección Administrativa	442 216 32 02 ext. 108
Dirección de Planeación y Evaluación	442 215 64 39 ext. 111
Subdirección Jurídica	442 215 64 39 ext. 113
Jefatura de Recursos Humanos	442 216 32 02 ext. 128
Secretaría Técnica	442 242 14 54 ext.121

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



# ANEXO I: ACTA DE HECHOS

FORMATO ACTA DE HECHOS DE ATENCIÓN, EN CASOS DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL.

## ACTA DE HECHOS

### DATOS DECLARANTE.

NOMBRE: \_\_\_\_\_ 1 \_\_\_\_\_.  
EDAD: \_\_\_ 2 \_\_\_ AÑOS.  
PLANTEL EDUCATIVO AL QUE PERTENECE: \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_.  
RELACIÓN QUE TIENE CON LAS INSTITUCIÓN: \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_.  
SEXO: \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_.  
TELÉFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_ 6 \_\_\_\_\_.  
CORREO ELECTRÓNICO: \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_.

### DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS.

NOMBRE: \_\_\_\_\_ 8 \_\_\_\_\_.  
EDAD: \_\_\_ 9 \_\_\_ AÑOS.  
PLANTEL EDUCATIVO AL QUE PERTENECE: \_\_\_\_\_ 10 \_\_\_\_\_.  
RELACIÓN QUE TIENE CON LAS INSTITUCIÓN: \_\_\_\_\_ 11 \_\_\_\_\_.  
SEXO: \_\_\_\_\_ 12 \_\_\_\_\_.  
TELÉFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_ 13 \_\_\_\_\_.  
CORREO ELECTRÓNICO: \_\_\_\_\_ 14 \_\_\_\_\_.

.....  
EN \_\_\_ 15 \_\_\_ DEL MUNICIPIO DE \_\_\_ 16 \_\_\_, EN EL ESTADO DE QUERÉTARO, SIENDO LAS \_\_\_ 17 \_\_\_ HORAS DEL DÍA \_\_\_ 18 \_\_\_ DEL MES DE \_\_\_ 19 \_\_\_ DEL AÑO \_\_\_ 20 \_\_\_, PRESENTE (S) EN \_\_\_ 21 \_\_\_ DEL PLANTEL \_\_\_ 22 \_\_\_, EL C. \_\_\_ 23 \_\_\_, ESTO CON EL PROPÓSITO DE LEVANTAR LA PRESENTE EN CONTRA DEL C. \_\_\_ 24 \_\_\_ POR INCURRIR EN PROBABLE CONDUCTA DE \_\_\_ 25 \_\_\_, DE CONFORMIDAD CON LOS SIGUIENTES:

### HECHOS

\_\_\_\_\_ 26 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

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

DE LOS HECHOS NARRADOS EN EL ANTERIOR PÁRRAFO, LA PERSONA QUIEN DECLARA MENCIONA:

QUE PARA DAR FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON LAS SIGUIENTES PRUEBAS \_\_\_\_\_ 27 \_\_\_\_\_.

PARA VERIFICAR LOS HECHOS, LOS TESTIGOS DEL (LA) DECLARANTE, CC. \_\_\_\_\_ 28 \_\_\_\_\_ DECLARAN LO SIGUIENTE: \_\_\_\_\_ 29 \_\_\_\_\_.

A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN PREVENTIVA Y DE ATENCIÓN AL ASUNTO PLANTEADO, SE HAN REALIZADO LAS SIGUIENTES ACCIONES: \_\_30\_\_

A) \_\_\_\_\_.

B) \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_ 31 \_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA  
DEL (LA) DECLARANTE

\_\_\_\_\_ 32 \_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA  
DE LA AUTORIDAD QUE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS

\_\_\_\_\_ 33 \_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA  
TESTIGO DEL (LA) DECLARANTE

\_\_\_\_\_ 34 \_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA  
TESTIGO DEL (LA) DECLARANTE



INSTRUCTIVO PARA LA FORMULACIÓN DEL ACTA DE HECHOS.

1. SE ANOTARÁ EL NOMBRE COMPLETO DEL (LA) DECLARANTE.
2. SE ANOTARÁ LA EDAD DEL (LA) DECLARANTE.
3. SE ANOTARÁ EL NOMBRE DEL PLANTEL AL QUE PERTENECE.
4. SE ANOTARÁ QUE RELACIÓN TIENE CON LA INSTITUCIÓN.
5. SE ANOTARÁ EL SEXO (FEMENINO O MASCULINO).
6. SE ANOTARÁ EL NÚMERO TELEFÓNICO PARA CONTACTAR AL DECLARANTE.
7. SE ANOTARÁ EL CORREO ELECTRÓNICO DEL (LA) DECLARANTE.
8. SE ANOTARÁ EL NOMBRE COMPLETO DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS.
9. SE ANOTARÁ LA EDAD DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS.
10. SE ANOTARÁ EL NOMBRE DEL PLANTEL AL QUE PERTENECE.
11. SE ANOTARÁ QUE RELACIÓN TIENE CON LA INSTITUCIÓN.
12. SE ANOTARÁ EL SEXO (FEMENINO O MASCULINO).
13. SE ANOTARÁ EL NÚMERO TELEFÓNICO PARA CONTACTAR A LA PERSONA CONTRA QUIEN SE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS.
14. SE ANOTARÁ EL CORREO ELECTRÓNICO DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS.
15. SE ANOTARÁ EL NOMBRE DE LA COLONIA O COMUNIDAD EN DONDE SE LEVANTA EL ACTA.
16. SE ANOTARÁ EL NOMBRE DEL MUNICIPIO.
17. SE ANOTARÁ LA HORA Y MINUTOS EN QUE SE LEVANTA EL ACTA.
18. SE ANOTARÁ LA FECHA EN QUE SE LEVANTA EL ACTA.
19. SE ANOTARÁ EL MES EN QUE SE LEVANTA EL ACTA.
20. SE ANOTARÁ EL AÑO EN QUE SE LEVANTA EL ACTA CON NÚMERO Y LETRA.
21. SE ANOTARÁ EL LUGAR FÍSICO (DIRECCIÓN, SALA DE JUNTAS, SUPERVISIÓN, ETC.) DONDE SE LEVANTA EL ACTA.
22. SE ANOTARÁ EL NOMBRE PLANTEL DONDE SE LEVANTA EL ACTA, TURNO, TELÉFONO DE CONTACTO Y/O CORREO ELECTRÓNICO.
23. SE ANOTARÁ EL NOMBRE Y CARGO DE LA AUTORIDAD QUIEN LEVANTA EL ACTA (DIRECTOR, SUBDIRECTOR, JEFE DEL DEPARTAMENTO, ETC.) (ENCARGADO RECEPTOR COMO LO MENCIONA EL PUNTO IX DE LA RUTA DE ATENCIÓN)
24. SE ANOTARÁ EL NOMBRE DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS.
25. SE ANOTARÁ LA CONDUCTA POR LA CUAL ES PROBABLE QUE INCURRIÓ (HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O ACOSO SEXUAL).

26. NARRACIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS, EXPRESANDO CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR, LA FRECUENCIA CON QUE SE PRESENTO LA CONDUCTA, SER ESPECÍFICO DESCRIBIR LA ACTITUD ADOPTÓ LA PERSONA QUE REALIZÓ LA CONDUCTA (ABIERTA, CLARA, INSINUANTE, SUTIL, ETC.) Y EN SU CASO, MENCIONAR LAS PRUEBAS O DATOS DE PRUEBA RELACIONADOS, INLCUYENDO EL NOMBRE Y UBICACIÓN DE LOS TESTIGOS, SI SE CUENTA CON ELLOS.
27. SE ANOTARÁ CON QUE TIPO DE EVIDENCIAS CUENTA EL (LA) DECLARANTE (FOTOGRAFÍAS, TESTIGOS, DOCUMENTOS DE RESPALDO, CORREOS ELECTRÓNICOS, AUDIOS, ETC.).
28. SE ANOTARÁ EL NOMBRE DEL (LOS) TESTIGO (S) DEL (LA) DECLARANTE, MENCIONADOS EN EL PUNTO 28.
29. SE ANOTARÁ LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS DEL (LA) DECLARANTE, A QUIENES LES CONSTAN LOS HECHOS NARRADOS EN EL PUNTO 28.
30. SE ANOTARÁN LAS ACCIONES REALIZADAS A PARTIR DE LA INTERVENCIÓN PREVENTIVA Y DE ATENCIÓN.
31. NOMBRE Y FIRMA DEL (LA) DECLARANTE.
32. NOMBRE Y FIRMA DE LA AUTORIDAD QUE LEVANTA EL ACTA DE HECHOS (ENCARGADO RECEPTOR).
33. NOMBRE Y FIRMA DEL (LOS) TESTIGO (S) DEL (LA) DECLARANTE.
34. NOMBRE Y FIRMA DEL (LOS) TESTIGO (S) DEL (LA) DECLARANTE.

8922