



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL FIDEICOMISO UNIVERSIDAD MARÍTIMA Y PORTUARIA DE MÉXICO (FUMPM)

GENERALIDADES.

El presente protocolo establece las acciones a realizar para la Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual dentro de las instalaciones del Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México.

El desarrollo de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, es necesario que en todos los ámbitos se eliminen las prácticas discriminatorias y de violencia, para ser transformados en espacios con principios de equidad, género, dignidad y tolerancia.

El protocolo de hostigamiento sexual y acoso sexual, tiene como principios preservar la dignidad de las personas, la no re-victimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad y la aplicación se deberá realizar con perspectiva de género.

Como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña de difusión para prevenir cualquier forma de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal.

En la atención de casos, se garantiza a la presunta víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación de medidas de contención y protección. Se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de delitos.

Se fomenta el respeto entre el personal, sin discriminación, ni prejuicios, estereotipos y estigmas, libre de violencia y en la no tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual.

El hostigamiento sexual y acoso sexual es una conducta que ocurre con frecuencia y que afecta a muchas personas, en su mayoría a mujeres.

ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN.

Emitir por parte del Titular del Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas a través de los medios de comunicación institucionales para su conocimiento.

El pronunciamiento deberá contener:

- Nombre de la institución.
- Fundamento Normativo.
- Pronunciamiento.



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



Las acciones que se implementarán para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, dentro del Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México (FUMPM), son las siguientes:

- a) Promover una cultura institucional de igualdad de género.
- b) Promover un clima laboral libre de cualquier forma de violencia.
- c) Impulsar acciones de sensibilización como lo son la difusión de banners e infografías y de capacitación ya sean cursos o talleres, hacia las personas servidoras públicas y los prestadores de servicios, a fin de prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d) Promover y difundir el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e) Garantizar que todas las personas servidoras públicas, personas de honorarios, prestadores de servicios, personas que realizan su servicio social o prácticas profesionales en el Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México, tengan conocimiento de la campaña permanente de difusión de las acciones para prevenir el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- f) Capacitar a las personas servidoras públicas que brindarán orientación y acompañamiento a las presuntas víctimas.
- g) Establecer medidas de protección a las presuntas víctimas.
- h) Los integrantes del Comité de Ética CE-FUMPM están obligados a preservar la confidencialidad de la información que conozcan en relación a los posibles casos de hostigamiento sexual o acoso sexual.

PERSONA CONSEJERA.

Las personas consejeras del Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México (FUMPM), son aquellas designadas para orientar y acompañar a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, mismas que tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Orientar de manera solidaria, generando confianza con la persona que exponga hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Respetar sin emitir juicios, actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona, mostrar tranquilidad, seguridad y utilizar comunicación asertiva.
- c) Respetar el principio de presunción de inocencia.
- d) En la atención de primer contacto, deberá identificar si la probable víctima, requiere de medidas de protección para poner a salvo su integridad personal.
- e) Apoyar a la probable víctima en canalizar su queja ante el Comité de Ética y/o al Órgano Interno de Control de la Entidad, en un plazo no mayor a tres días.





- f) Proporcionar la información necesaria y completa a las personas servidoras públicas sobre las conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los mecanismos para presentar la queja o denuncia correspondiente.
- g) Registrar en los formatos y herramientas que se determinen, la queja o denuncia en un plazo no mayor a tres días hábiles contados a partir de su recepción.
- h) Dar seguimiento del desahogo y atención de la queja o denuncia, ante el Comité de Ética de la Entidad.
- i) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como las alternativas del anonimato.
- j) Cumplir con la capacitación y contar con la Certificación correspondiente.
- k) Capacitarse de manera anual con la finalidad de estar actualizadas y ampliar sus conocimientos de acuerdo a las competencias que determine el FUMPM.

El Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México (FUMPM) incluirá en los programas de capacitación anuales los cursos especializados para las Personas Consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y otros temas para fortalecer el ejercicio de sus funciones.

VÍAS E INSTANCIAS COMPETENTES.

La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante cualquiera de las siguientes instancias, sin perjuicio de que elija otra vía que considere más adecuada para sus intereses:

Personas Consejeras:	<p>I.M.N. Martha Patricia Pérez Olgúin, Subdirectora de Planeación Educativa.</p> <p>Dirección electrónica: mperez@fidena.gob.mx</p> <p>Teléfono: 55 5241 6200 Ext. 1016</p>
	<p>Mtra. Julieta del Carmen Muñoz Gallo, Pedagoga.</p> <p>Dirección electrónica: jmunoz@fidena.gob.mx</p> <p>Teléfono: 55 5241 6200 Ext. 1015</p>
	<p>Lic. Xóchitl Carbajal Armenta, Jefa del Departamento de Recursos Humanos y Financieros en la Escuela Náutica Mercante de Veracruz "Cap. Alt. Fernando Silíceo y Torres"</p> <p>Dirección electrónica: xcarbajal@fidena.gob.mx</p> <p>Teléfono: 229 931 3336 Ext. 2114</p>



[Handwritten signatures and initials in blue ink]



	<p>Lic. Miriam Lineth Rangel Rubalcava, Secretaria Taquigráfica en la Escuela Náutica Mercante de Tampico "Cap. Alt. Luis Gonzaga Priego González"</p> <p>Dirección electrónica: mlrangel@fiden.edu.mx</p> <p>Teléfono: 833 212 8882 Ext. 3029</p>
Comité de Ética CE-UMPM:	<p>A través del formato para presentar quejas y denuncias el cual podrá ser descargado en el siguiente link: https://www.fidena.gob.mx/etica una vez requisitado, deberá ser enviado a la siguiente dirección electrónica: comitedeetica@fidena.gob.mx</p> <p>Teléfono: 55 5241 6200 Ext. 1037</p>
Órgano Interno de Control OIC:	<p>A través del Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECA), al cual podrá acceder a través de la liga: https://sidec.funcionpublica.gob.mx/#/ o bien, a la siguiente dirección electrónica: quejasydenuncias@fidena.gob.mx</p> <p>Teléfono: 55 5241 6200 Ext. 1055</p>

La presunta víctima podrá elegir si desea ser acompañada por la persona consejera, para recibir orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, misma que deberá constar por escrito y estar debidamente rubricada y firmada.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

En el primer contacto la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención especializada, como de personal médico y/o psicológico.

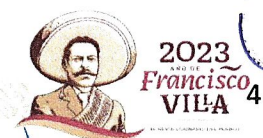
La persona consejera deberá garantizar a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que proporcione para dar puntual seguimiento a su queja o denuncia.

Por último, la atención especializada a la presunta víctima, será a través de instituciones públicas.

ATENCIÓN ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ENTIDAD.

Las denuncias sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, se presentarán ante el Comité de Ética de la Entidad CE-FUMPM a través del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima.

En caso que la víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité de Ética deberá informarle del procedimiento que ha iniciado y asesorarla en caso que requiera apoyo o intervención médica.



Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Se procederá a remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y la voluntad de la presunta víctima.

La Secretaría Ejecutiva revisará la denuncia y en caso de que identifique que falta algún elemento, contactará a la presunta víctima para subsanar las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

El Comité de Ética valorará los elementos de los que se dispongan, emitirá la opinión o recomendación con relación a la denuncia, se enviará a la Unidad Administrativa correspondiente para que se tomen las medidas pertinentes y se prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Por último, ese Órgano Colegiado llevará a cabo el registro correspondiente de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

ATENCIÓN ANTE LA AUTORIDAD INVESTIGADORA.

La recepción de la denuncia será través de los mecanismos que se establezcan, la presunta víctima puede presentar la denuncia sin la exigencia de evidencias; se realizará el análisis del caso con enfoque de Derechos Humanos, perspectiva de género y tomando en cuenta lo siguiente:

- a) Se identificarán desigualdades o relaciones de poder entre las partes involucradas.
- b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos.
- c) Identificar la existencia de un daño de índole física, moral, psicológica, o algún riesgo laboral.

La investigación iniciará a partir de la recepción de la denuncia de la presunta víctima y se llevará de acuerdo con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, igualdad y no discriminación, sin estereotipos de género y sin prejuzgar la veracidad de la denuncia presentada.

Las investigaciones relacionadas a hostigamiento sexual y acoso sexual, se llevarán a cabo de manera que la presunta víctima no sufra ningún agravio.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

El Comité emitirá las medidas de protección de manera inmediata, previa consulta a la presunta víctima, las cuales estarán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia y podrán contemplar la reubicación, cambio de área o de horario de labores, la restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto con la presunta víctima, 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 y canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social y medico entre otras posibilidades.

La Persona Consejera podrá proponer al Comité las medidas de protección que eviten la revictimización y la no discriminación, siempre cuidando el respeto a los Derechos Humanos.



VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Realizar la valoración de las pruebas desechando cualquier estereotipo, estigma y/o prejuicio de género, para poder visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de género y sexo.

Valorar la declaración de la presunta víctima tomando en cuenta la naturaleza, se debe procurar que solo declare las veces estrictamente necesarias, a fin de evitar la revictimización, se analizará la declaración de la presunta víctima en conjunto con otros elementos.

Valorar las pruebas tomando como antecedentes que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más que la presunta víctima y se debe realizar con perspectiva de género.

SUBSTANCIACIÓN Y LA SANCIÓN.

La autoridad investigadora analizará cada una de las líneas de investigación con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos. Asimismo, durante el proceso de investigación, se valorarán las pruebas evitando en todo momento la revictimización de la presunta víctima, se trabajará bajo el principio de presunción de inocencia y se evitará el lenguaje basado en estereotipos, estigmas y/o prejuicios. Se usará un lenguaje incluyente, sencillo y accesible, a fin de asegurar el acceso a la justicia y evitar la discriminación por motivos de género.

El Órgano Interno de Control fincará responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

El Comité de Ética de la Entidad CE-FUMPM, llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México.

Se realizará un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual, mismas que serán remitidas al Órgano Interno de Control del Fideicomiso Universidad Marítima y Portuaria de México.

GLOSARIO.

1. **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia, existe un ejercicio de poder que con lleva a un estado de indefensión y de riesgo para la victima independientemente se realice en uno o varios eventos.
2. **Acuerdo:** Tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 2019.
3. **Autoridad Investigadora:** Es la autoridad en las Secretarías, los Órganos Internos de control, la Autoridad Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado, encargada de la investigación de Faltas administrativas.



4. **Autoridad Substanciadora:** La autoridad en las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior y sus homólogas en las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las Empresas productivas del Estado que, en el ámbito de su competencia, dirigen y conducen el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de presunta responsabilidad administrativa y hasta la conclusión de la audiencia inicial.
5. **Autoridad Resolutora:** Tratándose de Faltas administrativas no graves lo será la unidad de responsabilidades administrativas o el servidor público asignado en los Órganos internos de control. Para las Faltas administrativas graves, así como para las Faltas de particulares, lo será el Tribunal competente.
6. **Capacitación:** Es el conjunto de actividades didácticas que están orientadas a la expansión de conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores.
7. **Certificación:** El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.
8. **Clima Laboral:** Es el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Incluye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.
9. **Confidencialidad:** Tomar medidas necesarias para proteger la información personal de las víctimas, de las personas, testigos y de los responsables.
10. **Comunicación Asertiva:** La forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran re victimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.
11. **CONAVIM:** Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación.
12. **Conflicto de Interés:** Afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
13. **Comités:** Los Comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de Ética vigente.
14. **Debida Diligencia:** Investigación exhaustiva, sanción proporcional, y respeto de los derechos humanos.
15. **Denuncia:** Manifestación de hechos que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.
16. **Dependencias:** Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia



30. **Presunta Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en sus derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.
31. **Protocolo:** Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.
32. **Re-victimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional. La definición se obtuvo del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
33. **Secretaria o Secretario Ejecutivo:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés de cada Dependencia o Entidad.
34. **Sensibilización:** Es realizar las acciones de diversas índoles y concientizar a las personas acerca de las reacciones de forma visible.
35. **Violencia:** Es el uso intencional de la fuerza física o amenazas contra uno mismo, a otra persona, o a un grupo dentro de una comunidad y tiene como consecuencia, traumas, daños psicológicos, problemas de desarrollo y la muerte.
36. **Violencia Contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

“COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE”

Dado en la Ciudad de México, a los diecisiete días del mes de julio de dos mil veintitrés.



I.M.N. MTRO. VÍCTOR PINEDA HERNÁNDEZ
DIRECTOR GENERAL DEL FIDEICOMISO UNIVERSIDAD MARÍTIMA Y PORTUARIA
DE MÉXICO.



[Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large '0', 'JMS', and other illegible marks.]

[Handwritten scribbles and marks at the bottom of the page.]