



nacional financiera

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN NACIONAL FINANCIERA,
S.N.C., I.B.D.**

COMITÉ DE ÉTICA DE NACIONAL FINANCIERA, S.N.C., I.B.D.

CONTENIDO

Introducción	3
Pronunciamiento de Cero Tolerancia	4
Marco Jurídico	5
Instrumentos internacionales	5
Instrumentos nacionales	5
Objetivo	6
Objetivos específicos	6
Ámbito de aplicación	7
Marco de actuación	8
Funciones de la persona Consejera	9
Ejemplos de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual	10
Estrategias de prevención	12
Atención a denuncias	13
Momento 1. Presentación de denuncia	13
Momento 2. Recepción de la denuncia	15
Medidas de protección	15
Momento 3. Valoración de las pruebas	16
Momento 4. Determinaciones y sanciones	17
Glosario	18
ANEXO 1-A	21

INTRODUCCIÓN

Los eventos de hostigamiento y acoso sexual constituyen prácticas de discriminación y violencia, que afectan mayoritariamente a las mujeres y, por lo tanto, constituyen una violación a sus derechos humanos y libertades fundamentales, limitando total o parcialmente el acceso, goce y ejercicio de tales derechos.

La discriminación contra las mujeres dificulta su participación en las mismas condiciones que el hombre. Asimismo, constituye un obstáculo para su desarrollo personal y profesional y, por ende, para el bienestar de nuestra sociedad.

En este contexto, se elabora el presente PROTOCOLO para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual en Nacional Financiera, S.N.C., I.B.D., asumiendo el compromiso institucional de instrumentar acciones de prevención a través de la difusión de buenas prácticas, campañas informativas y estrategias de sensibilización, capacitación y formación.

Es compromiso de las y los integrantes del Comité de Ética y de toda persona servidora pública involucrada en cualquier proceso de denuncia, garantizar la confidencialidad de las personas involucradas antes y durante el proceso de investigación.

Actualización: junio de 2021

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA

Nacional Financiera es una institución comprometida a actuar en favor de los derechos humanos, la equidad entre mujeres y hombres, el respeto, la no discriminación y la erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres; por ello y con el firme objetivo de garantizar un clima laboral en el que, el trabajo digno y respetuoso sea una realidad en el día a día, es responsabilidad de todas y todos reafirmar nuestro compromiso con la prevención, atención, erradicación y sanción de cualquier conducta contraria a estos preceptos.

De este modo, en congruencia con los compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano en la materia, en consideración de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, del Código de Conducta y los diferentes instrumentos que regulan el comportamiento ético en Nacional Financiera, emitimos el presente pronunciamiento de **¡cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual!**

Las personas servidoras públicas que colaboramos en esta institución nos unimos para fomentar y construir una cultura organizacional libre de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de cualquier otra actitud que limite el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres.

En Nacional Financiera, a través del Comité de Ética, desarrollamos y promovemos las acciones necesarias para la prevención de conductas contrarias al comportamiento digno, y establecemos los procedimientos institucionales para la atención de denuncias y el conocimiento de las sanciones en materia laboral, administrativa y, en su caso, penal. Reafirmamos nuestro compromiso por actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

El presente pronunciamiento es también un exhorto a todo el personal para asumir este compromiso en el actuar cotidiano, para conocer los mecanismos que fortalecen la cultura de denuncia en nuestra institución y para participar activamente en la consolidación de espacios de trabajo seguros y libres de violencia.

Lic. Juan Pablo de Botton Falcón
Director General de Nacional Financiera
Ciudad de México, abril de 2021

MARCO JURÍDICO

De manera enunciativa más no limitativa, se hace referencia a los ordenamientos legales que regirán el PROTOCOLO para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual en Nacional Financiera, S.N.C., I.B.D.

Instrumentos internacionales

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública

OBJETIVO

Establecer las bases para guiar a las personas servidoras públicas, presuntas víctimas, personas denunciadas y personas consejeras de Nacional Financiera, en la presentación, recepción y análisis de denuncias de actos de hostigamiento y acoso sexual.

Objetivos específicos

- Alentar a las mujeres a denunciar cualquier incidente de violencia machista
- Identificar las vías e instancias competentes para investigar y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual
- Brindar, desde una perspectiva de género y derechos humanos, atención y acompañamiento a las víctimas de las conductas referidas
- Garantizar el acceso de las personas, particularmente de las mujeres, a una vida libre de violencia en el servicio público

AMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo, así como el procedimiento para presentar los casos de hostigamiento y acoso sexual es de observancia general para toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión al interior de Nacional Financiera sin importar el régimen de contratación.

Las instancias competentes para investigar el hostigamiento y acoso sexual son las Personas Consejeras, el Comité de Ética y el Órgano Interno de Control.

Para la interpretación y aplicación de este protocolo, se considerarán los siguientes derechos, principios y postulados:

- Perspectiva de género
- Acceso a la justicia
- No revictimización
- Pro persona
- Confidencialidad
- Presunción de inocencia
- Prohibición de represalias
- Debida diligencia

Y los demás que salvaguarden la integridad y la dignidad de las personas.

MARCO DE ACTUACIÓN

Se entenderá el **acoso sexual** como la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, pudiendo incluir un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos relacionados con la sexualidad y de connotación lasciva.

Por **hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; incluye toda acción no deseada que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y que puede incluir cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho.

En el Código de Conducta de Nacional Financiera existe el compromiso del personal de aceptar y someterse a los lineamientos o protocolos facultativos que se establezcan para recibir e investigar casos de hostigamiento y acoso sexual, a través del Comité de Ética de la Institución.

La investigación será realizada por las instancias competentes, en colaboración permanente con las personas consejeras, quienes deberán estar certificadas en Atención presencial a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, y deberán cumplir con las competencias y/o capacidades que determine el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública.

Funciones de la persona consejera

Son funciones de la persona consejera:

- Brindar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que requiera
- Alentar la denuncia e informar sobre las diferentes vías de denuncia
- Apoyar y auxiliar en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética o el Órgano Interno de Control, y analizar si se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- Dar seguimiento ante el Comité de Ética para el desahogo y atención de las denuncias
- Determinar, en conjunto con el Comité de Ética si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, priorizando la decisión y aceptación de la presunta víctima
- Excusarse de intervenir en supuestos conflictos de intereses

Otras funciones:

- Capacitarse en materia de igualdad entre hombres y mujeres, perspectiva de género, prevención del acoso y hostigamiento sexual, no discriminación, equidad de género, comunicación asertiva y en todos aquellos programas en las materias referidas que promuevan el Instituto Nacional de las Mujeres o la Secretaría de la Función Pública
- Atender las solicitudes de la Secretaría de la Función Pública relacionadas con denuncias por hostigamiento y/o acoso sexual

Es compromiso de la persona consejera, el actuar con la debida diligencia, de manera exhaustiva sin estereotipos de género, libre de toda discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos materia de la queja o denuncia.

Cuando lo considere necesario, la persona consejera podrá solicitar acompañamiento de las Unidades de Igualdad de Género de la Secretaría de la Función Pública o de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En los casos de violencia de género, como son el hostigamiento y acoso sexual, no procede la conciliación, mediación o negociación.

Ejemplos de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

Se consideran conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, las descritas en la Regla de Comportamiento Digno de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y/o jalones
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, o manifestar abiertamente o de manera indirecta, el interés sexual por una persona
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas
- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
- Condicionar la obtención de un empleo, un ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual
- Obligar a la realización 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 a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación

- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objetivo sexual
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual
- Exhibir o enviar, a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual
- Mostrar, deliberadamente, partes íntimas del cuerpo a una o varias personas

Otras consideraciones:

- Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada
- La negativa a trabajar con determinadas personas
- Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias tiene relación con la presencia de estrés en la persona que está siendo hostigada
- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales

La violencia sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, es un acto transgresor de la individualidad, una violación a los derechos fundamentales de las y los trabajadores (mayoritariamente de las mujeres) y constituye un problema de seguridad y salud.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

El Comité de Ética promoverá las acciones necesarias para fortalecer la ética, valores y principios del servicio público y prevenir la violencia en todos sus tipos, particularmente el hostigamiento y acoso sexual.

El objetivo de las estrategias de prevención es erradicar la violencia y cualquier forma de discriminación, particularmente hacia las mujeres, y modificar los patrones de comportamientos socioculturales basados en estereotipos de género.

La prevención favorecerá un clima de trabajo respetuoso, seguro y sano, y prevendrá, entre otras acciones, la disminución de la productividad por la dificultad para trabajar en equipo, la desmotivación y ausentismo, la alta rotación del personal y el deterioro de las relaciones laborales.

I. Cultura de la denuncia

Objetivo: difundir campañas que informen sobre los procedimientos y las áreas a las que deberán recurrir las víctimas para presentar una denuncia.

II. Campañas informativas y de sensibilización

Objetivo: impulsar campañas informativas y reeducativas permanentes de comunicación social que informen, sensibilicen y prevengan la violencia machista, roles sexuales, estereotipos y cualquier otra conducta que genere discriminación en contra de las mujeres, como lo es el hostigamiento y acoso sexual.

Las acciones estarán encaminadas a promover y difundir los derechos de las mujeres e identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia.

III. Acciones de sensibilización, capacitación y profesionalización

Objetivo: sensibilizar, capacitar y profesionalizar de manera permanente a las personas servidoras públicas de Nacional Financiera en materia de perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, equidad de género, igualdad sustantiva, entre otras.

Los cursos especializados para fortalecer las funciones en la implementación de este protocolo, dirigido a las personas consejeras, integrantes del Comité de Ética y al Órgano Interno de Control deberán incluirse en los Programas Anuales de Capacitación.

“La falta de confianza en las autoridades, la vulnerabilidad mientras se realizan los procesos de justicia, el miedo a los despidos y el señalamiento público justifican la débil cultura de la denuncia, lo cual favorece la impunidad, la tolerancia y la normalización de la violencia.”

ATENCIÓN A DENUNCIAS

I. Momento 1. Presentación de denuncia

Las Personas Consejeras, el Comité de Ética y el Órgano Interno de Control son las instancias receptoras de las denuncias por hostigamiento y acoso sexual, a través de los canales establecidos (buzones físicos, buzón electrónico) o cualquier otro medio que la persona denunciante considere oportuno para presentar su denuncia.

La denuncia podrá presentarse en el formato de primer contacto (ANEXO 1-A) o en cualquier otro que la persona denunciante considere adecuado y que permita conocer los hechos de manera clara.

Buzones físicos:

- Piso 1 de Torre IV, frente a la Sala Petricioli
- Recepción del Piso Financiero

Buzón electrónico:

- codigo_de_conducta@nafin.gob.mx

En propia mano de cualquiera de las personas integrantes del Comité de Ética, quienes deberán actuar en todo momento con respeto y confidencialidad.

Las personas servidoras públicas que participen en el proceso de investigación, deberán abstenerse de:

- Indagar sobre la vida privada de las personas involucradas cuando no tenga ninguna relación con la denuncia
- Realizar juicios de valor de las conductas
- Producir daño alguno (físico, emocional o psicológico) a las personas denunciantes con: interrogatorios personales innecesarios, valoraciones, peritajes médicos o psicológicos sin su consentimiento, actuaciones en presencia de la presunta persona responsable

Recomendaciones para presentar la denuncia:

- Escribe una descripción detallada de los hechos que identificas y recuerdas
- De ser posible, ubica tiempo, lugar y la forma en que sucedió el hecho o los hechos
- Manifiesta si existen testigos
- Si lo consideras necesario para tu proceso, brinda tu consentimiento para valoración psicoemocional

II. Momento 2. Recepción de la denuncia

La persona consejera identificará si la presunta víctima requiere apoyo médico, psicológico u otro, y brindará orientación, asesoría y acompañamiento en la narrativa de hechos.

En un plazo no mayor a tres días, deberá turnar la denuncia a la Secretaría Ejecutiva para que se convoque a sesión extraordinaria del Comité de Ética. Asimismo, en caso de haber omisiones, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva podrá contactar a la persona denunciante para subsanarlas.

Es responsabilidad del Comité de Ética y, como integrante permanente, del Órgano Interno de Control, valorar los elementos disponibles para emitir opiniones, recomendaciones y medidas de protección, las cuales deberán ser emitidas de manera inmediata y serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

El caso será analizado con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, identificando:

- Las desigualdades, asimetrías o relaciones de poder entre las partes involucradas
- La vulneración de uno o más derechos
- La existencia de un daño físico, moral o psicológico, así como algún tipo de riesgo laboral

El Comité de Ética deberá contar con todos los elementos probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la o las conductas denunciadas, pueden considerarse elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.

Medidas de protección

Las medidas de protección son acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica de la persona denunciante, a efecto de asegurar su acceso a la justicia administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, así como evitar cualquier tipo de revictimización o profundización del daño.

Algunos ejemplos, son:

- La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario laboral de la persona denunciada
- La autorización a la presunta víctima de realizar su labor o función fuera del centro de trabajo
- La restricción a la persona denunciada para tener contacto o comunicación con la presunta víctima
- Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de recibir apoyo psicológico, social, y/o médico, entre otras posibilidades

Todas las medidas de protección deberán ser consultadas con la presunta víctima y sólo se podrán concretar cuando ésta brinde su consentimiento.

III. Momento 3. Valoración de las pruebas

El Comité de Ética y el Órgano Interno de Control, como integrante permanente, tendrán diez días hábiles a partir de la recepción de la denuncia para analizar las pruebas y emitir las determinaciones correspondientes.

La valoración de las pruebas debe hacerse libre de estereotipos o prejuicios de género, identificando las situaciones de desventaja provocadas por las condiciones de sexo.

Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas y su contexto (edad, condición social, situación laboral, entre otros), así como todas las pruebas que resulten de importancia para el caso: correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios o grabaciones. Asimismo, se debe considerar el ámbito y espacio en el cual se desarrollaron los hechos: traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, etc.

Se deberán valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas anteriormente contra la persona denunciada.

Premisas a considerar:

- La ausencia de consentimiento es punto clave en la configuración de dichas conductas, no se debe presumir que hay consentimiento ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la presunta víctima
- El uso del lenguaje sencillo, accesible, incluyente y no sexista, asegura un acceso a la justicia sin discriminación
- Se preservará la confidencialidad de la identidad y datos personales de presuntas víctimas y personas probables responsables

“No es siempre no”

IV. Momento 4. Determinaciones y sanciones

Después de la observación del marco jurídico nacional e internacional de protección aplicable y con énfasis en las normas más protectoras, el Comité de Ética podrá determinar si desestima el caso por no apreciarse la probable realización de los hechos que se imputan, o bien, realizar el envío con la recomendación procedente al Órgano Interno de Control.

Cualquier resolución se notificará a las personas involucradas.

Por su naturaleza, la conciliación entre las partes no opera en los asuntos de hostigamiento y acoso sexual.

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

En caso de reincidencia, la sanción deberá imponerse de manera progresiva, entendiendo ésta en un sentido repositivo y transformador, que comprenda la indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

La resolución deberá reconocer o evidenciar las situaciones desproporcionales que surgieron por motivo de género.

GLOSARIO

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, pudiendo incluir un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos relacionados con la sexualidad y de connotación lasciva.

Conflicto de interés. La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.

Comité de Ética. Órgano que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de intereses a través de acciones de prevención, orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades del Gobierno Federal.

Debida diligencia. Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto a los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

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

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

Denuncia sobre hostigamiento sexual, acoso sexual y/o discriminación.

La narrativa sobre la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación, en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos.

Dignidad. Valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación: la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Estereotipos de género. Atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales, basadas principalmente en su sexo. Son utilizados para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre sexos.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; incluye toda acción no deseada que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y que puede incluir

cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho.

Igualdad Sustantiva. Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Órgano Interno de Control. Unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno.

Persona Consejera. Persona designada para acompañar y orientar a la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual.

Perspectiva de género. Metodología que permite 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 cambios que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Presunta víctima. Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Revictimización. Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.

Violencia contra las mujeres. Todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado; las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia la víctima sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad.

Dentro de los actos que se consideran violentos hacia las mujeres también se encuentran las humillaciones, persecuciones, prohibición de sus derechos tales como el derecho al empleo, a decidir sus amistades, a tener contacto con sus familiares, a elegir la cantidad de hijas/os que desea tener, y en general a gozar de su libertad como ser humano.



Anexo 1-A

Comité de Ética

Formato para presentar denuncia por incumplimiento al Código de Conducta de Nacional Financiera, S.N.C. I.B.D., al Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas o a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública

Expediente núm.:

Fecha de denuncia:

Fecha de recepción de la denuncia:

Datos de la persona que presenta la denuncia:

Nombre completo:	
Datos de la localización:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Domicilio:	
Área de adscripción:	
Cargo o puesto:	

Importante. La persona que desee conservar el anonimato, sólo podrá enterarse del curso de su queja o denuncia, a través del seguimiento que ella misma dé a las sesiones del Comité de Ética





Datos de la persona servidora pública contra quien se presenta la denuncia:

Nombre completo:	
Área de adscripción:	
Cargo o puesto:	

Datos de testigos:

Nombre completo de la o el testigo 1:	
Nombre completo de la o el testigo 2:	
Nombre completo de la o el testigo 3:	

Narración de hechos (cuándo sucedió -fecha, hora y lugar-):

--





Protocolo para presentar una denuncia ante el Comité de Ética de Nacional Financiera S.N.C., I. B. D.

¿Cómo se dieron los hechos?

Utilizar el número de hojas necesarias para su narración y anexarlas

Manifiesto decir la verdad

Nombre y firma de quien suscribe

Exclusivo para la Secretaría Ejecutiva

¿Cumple con los requisitos establecidos en el numeral 10.5 de las Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética de Nacional Financiera, S.N.C., I.B.D?: SI () - NO ()





nacional financiera

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN NACIONAL FINANCIERA,
S.N.C., I.B.D.**

COMITÉ DE ÉTICA DE NACIONAL FINANCIERA, S.N.C., I.B.D.