



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del CIDE

“Protocolo de Actuación en la Atención de Presuntos Actos y/o Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual” 2020



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

CONTENIDO

	Página
I. Generalidades	3
II. Glosario	3
III. Propósito	4
IV. Acciones específicas de prevención	4
V. De las Personas Consejeras	5
VI. De la atención	6
VII. Atención de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	7
VIII. Procedimiento a seguir en la atención de denuncias	8
IX. Vigencia	12
X. Transitorio	12



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

I. GENERALIDADES

Este documento constituye un procedimiento a seguir por parte del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del CIDE, en la atención de presuntos actos y/o conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (**HSyAS**) así como establecer una guía para brindar atención a las presuntas víctimas.

En ese sentido, resulta conveniente señalar que en este documento se incorporan y retoman los principios y preceptos contenidos en el “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual” publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, emitido de manera conjunta por la Secretaría de Gobernación (SG); la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Puede consultarse en la liga: (http://www.diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020)

II. GLOSARIO

Para efectos de la aplicación del Protocolo de Actuación, se entenderá por:

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Acuerdo: El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019;

Autoridad investigadora: El titular del área de quejas del órgano interno de control en el CIDE, encargada de la investigación de faltas administrativas;

Autoridad substanciadora: El titular del órgano interno de control en el CIDE que, en el ámbito de su competencia, dirige y conduce el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa; hasta la conclusión de la audiencia inicial.

Autoridad resolutora: Tratándose de faltas administrativas no graves lo será el servidor público asignado por el órgano interno de control en el CIDE. Para las faltas administrativas graves, así como para las faltas de particulares, lo será el Tribunal competente;

Certificación: El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación;

CEPCI: El Comité de ética y de prevención de conflictos de interés del CIDE;

CIDE: El Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.

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



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

Denuncia: 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 o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones;

Formato de primer contacto: El formato que para tal efecto determinen la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres;

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;

Instituto: El Instituto Nacional de las Mujeres;

LGRA: Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF 19 nov 2019)

Lineamientos: Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal;

Persona consejera: La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual;

Primer contacto: El momento, preferentemente ante la persona consejera, en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

Protocolo: El presente documento relativo al protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el CIDE.

Registro: El Registro a cargo de la Secretaría de la Función Pública, de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público de la Administración Pública Federal;

Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública;

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

Secretaria o secretario Ejecutivo: La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité;

Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del HSyAS, en la que se incluyen los conocimientos generales y normativos

Personas servidoras públicas: Todas las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el CIDE;

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual;

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas: La persona que se desempeña como Titular de la Coordinación de Administración y Finanzas en el CIDE;

Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

III. PROPÓSITO

Establecer las bases de actuación en la implementación homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el HSyAS -mediante la vía administrativa- para que las personas servidoras públicas del CIDE, cuenten con un mecanismo eficaz y expedito en la atención de casos de esta naturaleza, conforme a la normatividad establecida al efecto en esta materia.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

IV. ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

El CIDE deberá:

- a) Emitir y difundir el *pronunciamiento de “Cero Tolerancia”* a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual de las personas servidoras públicas adscritas a la Institución utilizando los medios electrónicos y/o canales de comunicación que resulten idóneos;
- b) Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público o al acudir a solicitar un trámite o un servicio público;
- c) Asegurarse que las personas servidoras públicas reciban al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del HSyAS;
- d) Brindar facilidades para el proceso formativo de las y los integrantes del Comité y para lograr la Certificación de las personas consejeras;
- e) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, para prevenir y erradicar el HSyAS;
- f) Contar con el número necesario de las personas consejeras para la atención del primer contacto, y
- g) Proporcionar a las personas consejeras los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de HSyAS.

V. DE LAS PERSONAS CONSEJERAS

I. Designación

Las personas consejeras son las designadas por consenso.

II. Funciones

Son funciones de las personas consejeras, en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el HSyAS, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de HSyAS;



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano Interno de Control (OIC) en el CIDE y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo y a la Secretaría de la Función Pública (SFP) cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al secretario ejecutivo del Comité y/o al OIC en el CIDE, a través del área de quejas, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de HSyAS descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las denuncias en el registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la SFP;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de HSyAS que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima

Las personas consejeras deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

VI. DE LA ATENCIÓN

Para efectos de la aplicación del Protocolo, se considera indispensable realizar las siguientes acciones:

- a) La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
 - a) Persona consejera
 - b) CEPCI
 - c) Órgano Interno de Control en el CIDE

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

- b) La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

- c) La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.
- d) En la atención de primer contacto, la persona consejera deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. La persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de las personas especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.
- e) La información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación del Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.
- f) La persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- g) Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima de HSyAS tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.
- h) Se podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas.

VII. ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Los responsables de asesorar o investigar una queja deberán actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, debido proceso e igualdad de oportunidades.

Asimismo, en la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro-persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

VIII. PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS

El procedimiento para recibir, registrar, analizar y emitir un pronunciamiento relativo a las denuncias presentadas ante el CEPCI consiste y considera los siguientes apartados:

A) Sobre la presentación de denuncias

Las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla 13 de Integridad de Comportamiento Digno.

Cualquier persona - en particular los empleados o miembros de la Comunidad del CIDE, en el ejercicio de sus derechos - puede presentar ante el Comité, alguna denuncia por presuntos actos de HSyAS.

B) De la forma y presentación de la denuncia

Para conocer las *denuncias* el CEPCI tiene establecido un medio electrónico denominado *Línea de Ética* (correo electrónico: linea.etica@cide.edu) el cual se encuentra a cargo del Secretario Ejecutivo del CEPCI.

Las denuncias podrán formularse también verbalmente mediante las personas consejeras o por comparecencia de manera directa ante el OIC en el CIDE y deberán ratificarse por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, por medio del formato de primer contacto elaborado por la persona consejera o mediante denuncia anónima, pues de lo contrario se tendrán por no presentadas.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarle en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.

El Comité podrá brindar orientación a la presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.

C) Sobre la confidencialidad de denuncias

El Comité mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente una Denuncia.

D) Generación de un folio de expediente

Con la finalidad de llevar a cabo un registro formal de las denuncias recibidas, la Secretaria Ejecutiva del Comité o su Suplente, procederá a la asignación de un número consecutivo de expediente o folio para cada caso; mismo que habrá de notificar a la brevedad posible, como respuesta de primer contacto a la persona quien la haya presentado.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

E) Revisión de requisitos mínimos de procedencia

Una vez asignado el número de folio o expediente, La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del CEPCI o su Suplente, procederá a la verificación de los elementos indispensables de procedencia de la denuncia, la cual deberá contener: i) Nombre (opcional); ii) Dirección electrónica; iii) Breve relato de los hechos; iv) Datos del Servidor Público involucrado y v) Medios probatorios de los presuntos actos o conductas de HSyAS.

F) Solicitud de subsanación de deficiencias de la queja o denuncia

La persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del CEPCI o su Suplente, revisará la denuncia y en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes, sin perjuicio de que se inicie el trámite.

De esta manera, se solicitará por única vez a quien haya presentado la denuncia, que se cumplan con los elementos previstos en el inciso anterior, a fin de quedar en posibilidades de proceder a hacerla del conocimiento del CEPCI; exhortándose al o a la persona peticionaria para que de la manera más expedita posible, pueda subsanar la(s) deficiencia(s) detectada(s); en la inteligencia que de no contarse corregida la misma en un plazo perentorio de máximo cinco días hábiles, se procederá a archivar el expediente con el número de folio asignado y como caso concluido.

G) Acuse de recibo

Una vez recibida la queja o denuncia, la Secretaria Ejecutiva del Comité o su Suplente, entregará a vuelta de correo a la presunta víctima, un acuse de recibo impreso o electrónico, en el que conste el número de folio asignado al expediente, bajo el cual quedará respaldado, la fecha y hora de recepción.

H) De la tramitación

i) Sobre la calificación de la denuncia

Una vez cumplidos con los elementos indispensables de procedencia de las denuncias, la Secretaria Ejecutiva del Comité o su Suplente, informará de manera electrónica al Presidente del propio Comité en un plazo máximo de 3 días hábiles después de la verificación de la procedencia respectiva, sobre la recepción de la denuncia, el número de expediente con folio asignado y un breve resumen del asunto al que se refiere para presentarlo en la orden del día de la sesión ordinaria o extraordinaria.

ii) De la Convocatoria para las sesiones del Comité

El presidente del Comité debe informar a cada uno de los demás integrantes, sobre la recepción de la denuncia, así como de la necesidad, en su caso, de abordar el tema en sesión ordinaria o extraordinaria.

I) De la valoración de las pruebas

La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido.

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

Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. *Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.*

Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas periciales correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género.

J) De las resoluciones del Comité

El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan HSyAS.

El Comité valorará los elementos de que disponga y, en su caso, emitirá la opinión o recomendación respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de HSyAS.

Para los casos señalados en los incisos siguientes -previstos en la regla 13 de integridad "Comportamiento digno"- *el Comité podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad investigadora, considerando la reiteración de la conducta y voluntad de la presunta víctima:*

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, 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.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

- Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo, 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 o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el HSyAS serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.

La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.

La autoridad investigadora, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Asimismo, la autoridad investigadora informará a la *autoridad substanciadora* sobre el estado del asunto de HSyAS a fin de favorecer la atención del caso.

K) De la substanciación y la sanción

Se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto; de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

Evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Dada la naturaleza de los asuntos de HSyAS no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas a que haya lugar e impondrán las sanciones administrativas respectivas.

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



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	CEPCI
	2020

En observancia al artículo 76 fracción III de la LGRA, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

De conformidad con lo señalado en el último párrafo del propio artículo 76 mencionado, se considerará reincidente al que habiendo incurrido en una infracción que haya sido sancionada y hubiere causado ejecutoría, cometa otra del mismo tipo.

L) De los casos no previstos e interpretación

La atención de los casos no previstos en este Protocolo corresponderá a la SFP, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses (UEIPPCI).

La interpretación para efectos administrativos corresponderá a la UEIPPCI.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

El OIC en el CIDE, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverá y vigilará la observancia de este Protocolo.

IX. VIGENCIA

El “Protocolo de actuación en la atención de presuntos actos y/o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual 2020”, se emite con base en el *Acuerdo CE/O2/006/20* adoptado en la segunda reunión ordinaria del CEPCI, celebrada el día 26 del mes de agosto de 2020 y entra en vigor a partir del día de su aprobación.

X. TRANSITORIO

ÚNICO. - El presente documento relativo al “Protocolo de actuación en la atención de presuntos actos y/o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual 2020” es perfectible, por lo que se encuentra sujeto a sufrir modificaciones a petición expresa por parte de la UEIPPCI y/o por el propio Comité, cuando se presente la necesidad de llevar a cabo dichas actualizaciones. -Conste.