



Con el propósito de dar cumplimiento al Acuerdo que contiene el Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el 19 de agosto de 2020, el cual establece en sus artículos 16, 17 y 18 que, para la designación de personas consejeras que orienten y acompañen a las presuntas víctimas de estas conductas, el Gobierno del Estado de Hidalgo a través de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán:

CONVOCA

A las y los servidores públicos adscrito a la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán a participar en el proceso de designación de las personas consejeras, de carácter honorífico, que tendrán como función orientar y dar acompañamiento a las víctimas de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, de conformidad con las siguientes:

BASES

PRIMERA. De conformidad con la Ley General de Víctimas en sus artículos 5 y 7, fracción VI, en los que se establecen los principios de Enfoque diferencial y especializado, el de igualdad y no discriminación, así como el derecho de la víctima a recibir atención por personal especializado en atención al daño sufrido desde la comisión del hecho victimizante; la atención que se brinde a las víctimas en aplicación del Protocolo (en este caso víctimas de violencia sexual y/o laboral) requieren de una atención especializada para evitar su revictimización.

Por lo anterior, es importante que las personas consejeras cuenten con los conocimientos y capacitación necesarios para dar una adecuada orientación y acompañamiento con perspectiva de género a la presunta víctima, sobre las instancias ante las que deberá acudir y los procedimientos a seguir; por lo tanto, se considera que los perfiles idóneos son las personas profesionales en las ramas de derecho, psicología y trabajo social.

SEGUNDA. Se reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

TERCERA. Se reconoce el derecho de las posibles víctimas, a solicitar y a recibir ayuda, asistencia y atención en forma oportuna, rápida, equitativa, gratuita y efectiva por personal especializado en atención al daño sufrido desde la comisión del hecho victimizante, con independencia del lugar en donde ella se encuentre, así como a que esa ayuda, asistencia y atención no dé lugar, en ningún caso, a una nueva afectación.

CUARTA. De conformidad a lo que establece el artículo 20 del Protocolo, las Personas Consejeras, actuarán de conformidad a las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;



- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- IX. Utilizar comunicación asertiva;
- X. Escuchar de forma activa; y
- XI. Guardar secrecía y reservar los datos de los asuntos de su conocimiento en términos del artículo 6 del Protocolo.

QUINTA. De acuerdo con el artículo 21 del Protocolo, las funciones de las Personas Consejeras serán las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- III. Asesorar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos, para que esta contenga las características de modo, tiempo y lugar, misma que rendirá ante el Comité, la Autoridad Investigadora o en su caso la autoridad competente para conocer de los hechos;
- IV. Atender los exhortos o invitaciones del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral;
- V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, re direccionar el asunto a otra persona consejera de la Dependencia o Entidad según sea el caso;
- VI. Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o algún miembro del Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del Protocolo, y a la Secretaría, cuando la negativa sea del propio Órgano Interno de Control;
- VII. Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- VIII. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles al Comité, a la Autoridad Investigadora o en su caso la autoridad competente, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto;
- IX. Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima o denunciante se identifican conductas de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral que vulneren el comportamiento digno que debe observarse en el ejercicio de un empleo, cargo o comisión, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- X. Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo que sean de su competencia;

- XI. Informar a la presunta víctima o denunciante sobre las diferentes vías de denuncia en casos de acoso sexual y/o laboral y hostigamiento sexual y/o laboral que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato; y
- XII. Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, atendiendo al riesgo de la presunta víctima.

Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente de la Unidad de Igualdad de Género o del área responsable de la agenda de género en la Universidad.

SEXTA. DEL PERFIL Y REQUISITOS. Se recibirán solicitudes cuyos criterios tengan el perfil idóneo para participar y que cumplan con los siguientes requisitos:

I. Personas consejeras, de carácter honorífico, para dar orientación y acompañamiento a víctimas de Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral:

a) Perfil requerido:

1. Licenciatura; y
2. Sexo: indistinto.

b) Requisitos:

1. Contar con la ciudadanía mexicana en pleno goce y ejercicio de derechos;
2. Ejercer empleo, cargo o comisión dentro de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapan;
3. Tener por lo menos dos años de antigüedad dentro del servicio público;
4. Título y cédula profesional;
5. No haber sido sancionado como persona agresora por conductas que constituyan acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual;
6. Contar con conocimiento básico en:
 - a) El Protocolo Cero para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública;
 - b) Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo;
 - c) Prevención y atención de la violencia de género;
 - d) Igualdad entre mujeres y hombres;
 - e) Derechos humanos;
 - f) Perspectiva de género; y
 - g) Marco jurídico internacional, nacional y local de los derechos humanos;

c) Contar con habilidades en:

1. Resolución de problemas bajo presión;
2. Escucha activa;



3. Elaboración de escritos de denuncia y/o queja;
4. Comunicación asertiva, escrita y oral;
5. Relaciones interinstitucionales; y
6. Capacidad de análisis;
7. Actitudes y valores:
8. Responsabilidad y compromiso;
9. Favorecer el diálogo y la participación;
10. Confidencialidad en la información;
11. Empatía ante las necesidades;
12. Respeto; y
13. Actuación conforme a principios éticos.

II.-Directrices para la presentación de la solicitud para la selección de personas consejeras:

II.1 Las y los interesados presentarán su solicitud en la Oficina del Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de la Universidad Tecnológica Minera de Zimapán, currículum vitae con foto y carta de exposición de motivos en la cual describan por que desean ser designadas personas consejeras; cada hoja deberá estar rubricada y con firma al final. O bien, remitir toda la documentación señalada, debidamente integrada en formato PDF a color, al siguiente correo institucional: administración.finanzas@utmz.edu.mx. Fecha límite: 15 días hábiles contados a partir de la publicación de la presente convocatoria.

II.2 Una vez recibido el Curriculum Vitae, se procederá a la validación de los requisitos deseables solicitados en la fracción I por parte de la Unidad de Equidad de Género y una persona comisionada por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad Minera de Zimapán.

II.3 Se notificará a las personas convocadas/os para la evaluación de conocimientos generales a realizarse el 04 de marzo de 2025.

III. Evaluación de conocimientos y presentación del expediente físico:

III.1 De acuerdo a la fecha programada, las/los aspirantes entregarán en copia y original (para cotejo) Curriculum Vitae, título, cédula profesional y documentación que compruebe la experiencia solicitada en la fracción I.

III.2 Presentarse puntualmente a la evaluación de conocimientos; y

III.3 Fecha y medio de evaluación de conocimientos.



Procedimiento	Comentario
Fecha de evaluación	04 de marzo de 2025 11:00hrs
Medio	Sala de Rectoría de la UTMZ
Cotejo de documentación	05 de marzo de 2025

IV. Notificación de resultados.

IV.1 Se elegirán a las personas que cumplan satisfactoriamente con el perfil, los requisitos y el procedimiento establecido en la presente convocatoria, respetando el principio de paridad de género.

El resultado final será publicado en la página Web de la Universidad a más tardar el día 06 de marzo de 2025.

V. Acciones de transparencia.

V.1 Conforme a las fechas programadas y los horarios establecidos para la recepción de expedientes, aplicación de la evaluación de conocimientos generales para selección, se hace manifiesto que para ofrecer transparencia en las acciones implementadas y con el debido cumplimiento de las leyes vigentes, se realizarán acciones de control, evaluación y vigilancia para la debida aplicación de cada una de las evaluaciones, y se ejecuten correctamente los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas con la finalidad de cumplir con la normatividad aplicable en materia de transparencia, por lo que estará presente la persona Titular del Órgano Interno de Control.

DADO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA MINERA DE ZIMAPÁN, UBICADO EN: CALLE RÍO GRANDE NO. 34, MANZANA LA TAHONA, LOCALIDAD DE PLUTARCO ELIAS CALLES, MUNICIPIO DE ZIMAPÁN, HGO., A LOS 07 DÍAS DEL MES DE FEBRERO DE 2025.



DR. EDGAR MANUEL CASTILLO FLORES
RECTOR
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA MINERA DE ZIMAPÁN