

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO FONACOT**

Capítulo I

Generalidades

1. El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto FONACOT.

2. Son objetivos del presente protocolo:

a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto FONACOT y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

b) Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;

c) Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia;

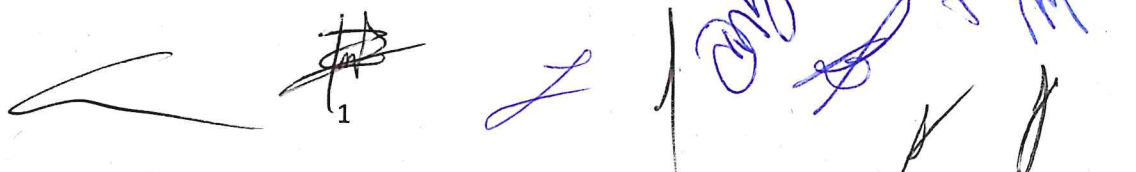
d) Señalar las vías e instancias competentes al interior del Instituto FONACOT y entidades de la Administración Pública Federal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y

e) Contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto FONACOT, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

3. La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que el Instituto FONACOT tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará por sí misma la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo anterior.

4. El Instituto FONACOT llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento sexual o 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 a cualquiera de las oficinas del Instituto FONACOT.



5. La información que se obtenga, genere o resguarde por el Instituto FONACOT con motivo de la aplicación del presente 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.

El nombre de la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual 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, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

6. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

a) 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;

b) Acuerdo: El Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015 y sus respectivas actualizaciones;

c) Capacitación: El proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias;


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

e) CONAVIM: La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación;

f) Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;

g) 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 Acuerdo;

h) 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 o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;



- i) Dependencias: Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, la Oficina de la Presidencia de la República y la Procuraduría General de la República;
- j) Entidades: Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos que, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, son considerados entidades paraestatales, así como las empresas productivas del Estado;
- k) Formación: El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos;
- l) 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;
- m) Instituto: El Instituto Nacional de las Mujeres;
- n) Lineamientos: Los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitidos en el acuerdo;
- ñ) Oficialía Mayor: para el caso del Instituto FONACOT está representado por el Subdirector General de Administración
- o) Órganos internos de control: Las personas titulares de los Órganos internos de control y de sus áreas de quejas, en su caso, de responsabilidades, en las Dependencias, órganos administrativos desconcentrados, Entidades, Procuraduría General de la República y de las unidades administrativas equivalentes en las empresas productivas del Estado;
- p) Persona consejera: La persona designada en términos del numeral 14 que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento o Acoso sexual;
- q) Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- r) Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento o Acoso sexual;
- s) Presidenta o presidente del Comité: La persona que preside el Comité de ética y de prevención de conflictos de interés;
- t) Primer contacto: El momento dentro del Instituto FONACOT, preferentemente ante la Persona consejera, en que la Presunta víctima de Hostigamiento y Acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;

u) Protocolo: El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso sexual;

v) Registro: El Registro de los casos de Hostigamiento y Acoso sexual en el Instituto FONACOT.

w) Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública establecidas en el Acuerdo;

x) Secretaría: La Secretaría de la Función Pública;

y) Secretaria o secretario Ejecutivo: La persona designada por la presidenta o presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto FONACOT;

z) Sensibilización: La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la Perspectiva de género, y

aa) Servidora y servidor público: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Instituto FONACOT.

7. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

a) No tolerancia de las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual;

b) Igualdad de género;

c) Confidencialidad;

d) Presunción de inocencia;

e) Respeto, protección y garantía de la dignidad;

f) Prohibición de represalias;

g) Integridad personal;

h) Debida diligencia, e

i) Pro persona.

8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del Instituto FONACOT, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, la servidora y servidor público deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno. Cualquier persona podrá presentar denuncias ante el comité cuando se vulnere esta regla de integridad.

9. Lo no previsto en el protocolo, se atenderá conforme a lo contemplado en el acuerdo.



En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en 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.

10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en el Protocolo corresponderá a la Secretaría, a través de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Instituto y de la CONAVIM.

11. La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la Contraloría Interna de la Secretaría, los Órganos Internos de Control, el Instituto (INM) y la CONAVIM, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del protocolo.

Capítulo II

Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el Instituto FONACOT

Sección Primera

Acciones Específicas de Prevención

12. El Instituto FONACOT, para prevenir y atender el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, realizará al menos las siguientes acciones:

- a) Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, que deberá comunicarse a las Servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre hostigamiento sexual y acoso sexual;
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la certificación de las personas consejeras;
- d) 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, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual;
- e) Contar con el número necesario de las personas consejeras para la atención del primer contacto;
- f) Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima;
- g) Prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
- h) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

13. El Subdirector General de Administración dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y hará público el reporte de resultados de éstas.

Sección Segunda

Persona Consejera

14. El Subdirector General de Administración designará, entre las y los servidores públicos del Instituto FONACOT, a las personas consejeras que se desempeñarán y mantendrá actualizado el directorio de dichas personas para publicarlos en los medios electrónicos con que cuenta el Instituto FONACOT.

La persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes. El Subdirector General de Administración, proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

15. Las personas consejeras deberán contar con la certificación a que se refiere el numeral 22 y procurar actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada, y
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

16. Son funciones de la persona consejera 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 atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer 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 hostigamiento sexual y acoso sexual;

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 del Subdirector General de Administración para actuar en determinado sentido;

f) Hacer del conocimiento por escrito del Órgano Interno de Control, al Instituto (INM) y a la CONAVIM, cuando el comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo, y a la Secretaría 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;

h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaria o al Secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano Interno de Control, 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 hostigamiento sexual y acoso sexual 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 Secretaría, y

k) Dar seguimiento ante el comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el protocolo.

17. El Instituto llevará un registro de las personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre dependencias y entidades, con el fin de que la experiencia de éstas, pueda auxiliar a cualquiera de ellas en la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

18. Las personas consejeras deberán capacitarse de manera progresiva de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias que determine el Instituto.

Sección Tercera

Acciones de Capacitación, Formación y Certificación

19 El Instituto FONACOT deberá incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y capacitación, a las personas que intervengan en el Protocolo.

20. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que implemente el Instituto FONACOT deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto.



21. El Instituto Nacional de las Mujeres pondrá a disposición del Instituto FONACOT, cursos en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual para la sensibilización, capacitación o formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca el Instituto FONACOT.

22. El Instituto, con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la Secretaría, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación. El Instituto otorgará la Certificación.

Capítulo III

Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera

Vías e instancias competentes

23. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo, dejando a salvo su derecho a elegir la vía que estime más adecuada a sus intereses.

El orden en el que las autoridades conocerán del procedimiento será el siguiente:

- a) Persona consejera;
- b) Comités, o
- c) Órganos internos de control.

24. La presunta víctima podrá elegir ser auxiliada por la persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

25. La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada.

Sección Segunda

Atención especializada

26. 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 los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la presunta víctima.

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.

8

27. El Instituto FONACOT podrá otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Capítulo IV

Investigación y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

Sección Primera

Sustentación ante el Comité

28. Los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que conozca el comité, se desahogarán conforme a lo dispuesto en los lineamientos, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

29. La persona consejera pondrá en conocimiento del comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima, y dará seguimiento de su atención ante éste.

La presidenta o presidente del Comité, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, la presidenta o presidente del comité deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

El comité comunicará a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

30. El comité dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir faltas administrativas en términos de la normatividad aplicable en la materia.

Sección Segunda

Investigación ante el Órgano Interno de Control

31. El Órgano Interno de Control, acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el comité.

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

En caso de que de la vista que el comité haga al área de quejas del Órgano Interno de Control, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.





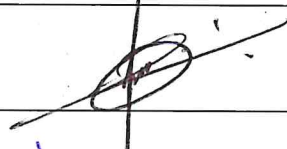


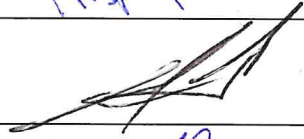


33. El Órgano Interno de Control del Instituto FONACOT, llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.




34. El Órgano Interno de Control del Instituto FONACOT fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

35. La Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés contará con un registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.


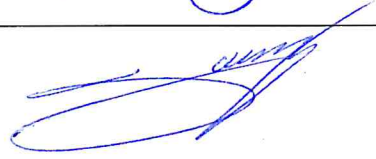

36. El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas de la Secretaría, la CONAVIM y el propio Instituto.

INTEGRANTES	FIRMA
Lic. Francisco Javier Villafuerte Haro Subdirector General de Administración Presidente	
Lic. Alejo Ruben Ramos Castro Director de Integración y Control Presupuestal Suplente del Presidente	
C.P. Leopoldo Rubio Fernández Director de Recursos Humanos Secretario Ejecutivo	
Lic. María Cristina Alonso Valencia Jefa de Departamento de Atracción de Talento Invitado Permanente y Suplente del Secretario Ejecutivo	
Lic. José Bogar Hoyos Quiroz Director de Análisis y Administración del Crédito Miembro Electo de Nivel Director	
Lic. Juan Alatorre Pérez Director de Riesgos No Discrecionales Suplente Miembro Electo de Nivel Director	
Lic. Luis Alonzo Saavedra Armenta Subdirector de Normatividad Miembro Electo del Nivel de Subdirector de Área	
Lic. Roberto Fernández Zavala Subdirector de Calidad y Mejora Regulatoria Suplente Miembro Electo del Nivel de Subdirector de Área	

Lic. Claudia Gutiérrez Schiavon Jefa de Departamento de Nuevos Productos Miembro Electo del Nivel de Jefatura de Departamento	
Ing. Alejandro García Cortés Jefe de Departamento de Soporte Técnico Suplente Miembro Electo del Nivel de Jefatura de Departamento	
Lic. Juan Manuel Rodríguez Ávila Coord. Tec. Advo. de Alta Responsabilidad Miembro Electo de Nivel Coord. Téc. Advo. de Alta Responsabilidad	
Lic. Jessica Gabriela Leal Martínez Coord. Tec. Adtvo. de Alta Responsabilidad Suplente Miembro Electo de Nivel Coord. Tec Adtvo. de Alta Responsabilidad	
Lic. Jorge Carmona Bravo Analista B Miembro Electo de Nivel Operativo 1	
Lic. Adita Marisol Jiménez Serrano Analista A Suplente Miembro Electo de Nivel Operativo 1	
Lic. María Ivonne Mondragón Pineda Especialista A Miembro Electo de Nivel Operativo 2	
Lic. Alfonso Hernández Ramírez Especialista B Suplente Miembro Electo de Nivel Operativo 2	
Lic. Blanca López Castillo Especialista A Miembro Electo de Nivel Operativo 3	
Lic. Ricardo Bryan Pérez Espinosa Coordinador Adtvo. de Alta Responsabilidad Suplente Miembro Electo de Nivel Operativo 3	

ASESORES	FIRMA
Mtro. Eugenio Aurelio Álvarez Orozco Titular del Órgano Interno de Control Invitado Permanente del Órgano Interno de Control	 
Lic. Raúl Alberto Gandarillas Mendoza Tit. del Área de Quejas Suplente del Invitado Permanente del Órgano Interno de Control	

(Vertical list of handwritten signatures and initials on the right margin)

<p>Lic. Dora Nava García Directora de lo Consultivo y Normativo, encargada del despacho de los asuntos de la oficina del Abogado General Titular del Área Jurídica</p>	
<p>Lic. Mario Eugenio Sánchez Zarazua Director de lo Laboral Suplente de Titular del Área Jurídica</p>	
<p>Ing. Erika Pérez Liz Subdirectora de Admón. del Talento Humano Invitada Permanente del Área de Recursos Humanos</p>	
<p>Lic. Rocio León Ocampo Subdirectora de Admón. y Servicios al Personal Suplente de Invitado Permanente del Área de Recursos Humanos</p>	