

# PROTOCOLO

PARA LA ATENCION  
DE CASOS

# DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia    Centenario  
Revolución



**GOBIERNO  
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

# Contenido

## Marco de referencia Pg. 3

INTRODUCCION Pg. 4

ANTECEDENTES Pg. 5

OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS Pg. 6

TIPOS DE ACOSO SEXUAL Pg. 7

COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Pg. 8

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Pg. 8

LEYES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL Pg. 9

## Cultura de prevención y denuncia Pg. 11

CULTURA DE PREVENCIÓN Pg. 13

CANALES DE INFORMACIÓN INTERNA Pg. 15

## Creación del comité para la atención de casos Pg. 16

ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS  
DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL Pg. 17

INTEGRANTES DEL COMITÉ Pg. 17

FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ Pg. 18

ROLES DEL COMITÉ Pg. 18

FUNCIONES PRINCIPALES DE QUIENES FORMAN EL COMITÉ Pg. 21

# Contenido

## Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral Pg. 23

PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN	Pg. 24
PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACIÓN PARA EL COMITÉ	Pg. 26
INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA DE LA PERSONA AFECTADA	Pg. 27
INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA	Pg. 30
DIAGRAMA DE FLUJO	Pg. 32
TABLA DE ACTIVIDADES	Pg. 33
INDICADORES	Pg. 35
NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO	Pg. 37

## Anexos (Formatos) Pg. 38

FORMATO DE DENUNCIA DE CASO DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	Pg. 49
FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	Pg. 43
FORMATO DE DECLARACIÓN (TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)	Pg. 44
FORMATO DE SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS	Pg. 45
BIBLIOGRAFIA	Pg. 46

## MARCO DE REFERENCIA



## INTRODUCCIÓN

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: *“todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”*.

Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Por Hostigamiento y Acoso Sexual entendemos que es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

*El hostigamiento sexual* es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de

tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave –que el ejercido entre compañeros-, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

## ANTECEDENTES

En base al resultado del diagnóstico elaborado para conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, se obtuvo como dato en varias dependencias, que se han presentado situaciones de personas afectadas por casos de hostigamiento y acoso sexual, siendo en mayoría mujeres. De éstas personas muy pocas denunciaron ante las autoridades y todavía fue menor el grado de satisfacción con la respuesta dada por la institución competente, queriendo decir que no existe una cultura libre para la denuncia de estas situaciones la cual sea promovida por la misma institución.

Con respecto a si las instituciones informan al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual, existe un gran porcentaje de los empleados(as) en desacuerdo. De igual manera se observó que es necesario el promover el tema y darlo a conocer en todos los niveles de las dependencias, de igual manera se detectó que no existe un mecanismo apropiado para tratar los casos de hostigamiento y acoso sexual, donde un porcentaje alto comentó no tener la confianza necesaria acerca de dar trato y seguimiento adecuados por parte de las autoridades a estas problemáticas.

La falta de conocimiento en si existe o no un mecanismo interno para denunciar, es un área de oportunidad importante detectada en el estudio, dejando claro que se debe promover internamente la cultura de valores y de denuncia ante casos de hostigamiento y acoso sexual; varias personas manifestaron temor a denunciar ante las autoridades y/o ante los mecanismos competentes por el hecho de las represalias.

Lo anterior, radica en que desconocen información relativa a la materia: qué hacer, a quién acercarse, con quién apoyarse y cómo manejar el caso, indicando la importancia de tener un área específica para tratar y dar seguimiento a estas situaciones.

## OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

El presente documento titulado PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, tiene como objetivo general, ser una herramienta de apoyo que dé una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados al tema de hostigamiento y acoso sexual laboral.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Dar a conocer el conocimiento de las Leyes existentes en México relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Brindar información para analizar las tendencias de las situaciones de los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

## TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

<b>Niveles y tipo de acoso</b>	<b>Forma del acoso</b>	<b>Acciones específicas de acoso</b>
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2.- Acoso medio	No Verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3.- Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.



## COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL

**Acciones Sexuales No Recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

**Coerción Sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

**Sentimientos de Desagrado:** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

## CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto

psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

## LEYES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en México se ha tipificado como delito del orden federal:

El hostigamiento sexual está penado en base al Art. 259 bis del **Código Penal Federal** que cita:

*Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.*

En la **Ley Federal del Trabajo**, este tema se aborda en el Artículo Tercero:

*El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por cuestiones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.*

El Artículo Primero de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1979)**, dice:

*A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.*

Sobre este tema, el **Código Penal del Estado de Coahuila**, en el Artículo 399 Bis, SANCIONES Y FIGURA TIPICA DE ACOSO SEXUAL: Se aplicará de uno a tres años de prisión y multa a quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a cualquier persona, para si o para un tercero.

Será punible el acoso sexual cuando el sujeto activo pueda causar un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial.

Las sanciones mínima y máxima se aumentaran en un tercio mas si el sujeto activo fuere servidor publico y utilizare los medios propios del cargo, y será destituido e inhabilitado para ocupar empleo, cargo o comisión en el sector público por un periodo de uno a tres años.

# CULTURA DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA



El Instituto Nacional de las Mujeres en el marco de la presentación del Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual (*abril, 2010*), señaló que las empleadas de las dependencias de gobierno prefieren quedarse calladas por temor a perder su empleo o incluso prefieren ceder a las pretensiones de sus jefes.

La cultura de la denuncia comienza a penetrar lentamente y para bien, entre las mujeres que son acosadas sexualmente, se están dando los primeros pasos para la solución del problema y la erradicación de los casos de acoso sexual en los centros de trabajo, los cuales se convierten en lugares indeseables y hostiles para las personas que sufren este tipo de acoso.

Es fundamental la denuncia por parte de las personas acosadas –hombres o mujeres- solo así podremos contar con estadísticas confiables de la magnitud del problema real al que la sociedad se enfrenta y específicamente los(as) trabajadores(as).

Debemos estar conscientes que la información es poder, debemos ofrecer y contar con espacios en los centros de trabajo donde las personas afectadas por este tipo de violencia puedan acudir y denunciar el acoso sexual, no debemos quedarnos con las manos cruzadas y ciegos ante una realidad que viven un considerable número de personas, mayormente mujeres, una realidad que las confina a la desesperación, al abandono de trabajos y muchas veces a la sumisión.

¿Qué tan preparada estamos como sociedad económicamente activa a demandar un caso de acoso sexual y llevarlo hasta sus últimas consecuencias?

Lo primordial es la confianza, de saber que contamos con el respaldo necesario en nuestro centro de trabajo, la denuncia es obsoleta cuando cae en saco roto.

Es por esto que debemos de crear las condiciones necesarias para que la voz de las personas afectadas de acoso sexual sea escuchada, crear los marcos y espacios específicos y sumamente aplicables para su respaldo y apoyo.

Debemos considerar que este aspecto va directamente relacionado con un aspecto cultural que se debe fomentar, en donde se debe promover la aceptación y denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

El hostigamiento y acoso sexual es una realidad a la que se enfrentan miles de personas, mujeres en su mayoría, pues por regla general se encuentran en situaciones laborales.

Generalmente en los centros de trabajo no se acepta que existen casos de acoso sexual y las personas que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja; muchas veces se sienten culpables y se preguntan cómo provocaron esa situación. Temen contarlo a su familia o compañeros de trabajo y las presiones laborales o amenazas las soportan solas. Esto debe cambiar.

El gobierno debe impulsar la cultura de la denuncia, ofrecer espacios que apoyen las denuncias y a sus denunciantes, se debe promover una verdadera igualdad entre hombres y mujeres; y a la vez hacer cumplir las leyes: del trabajo, de las(os) servidores(as) públicos(as) y las que combaten la violencia.

## CULTURA DE PREVENCIÓN

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar al personal a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

***Código de ética y de conducta:*** Creación y/o revisión del código de ética y de conducta en la dependencia. Este código es una herramienta en la que estarán plasmadas las normas y actividades que en práctica, garantizarán que el personal vivirá laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia, prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.

Este código una vez creado debe darse a conocer a todo el personal. De igual manera es importante y clave que se desarrollen los indicadores pertinentes para monitorear el cumplimiento del código de ética, conocer acerca de los desvíos, tendencias, causas de incumplimientos y áreas involucradas.

**Campañas de sensibilización:** Las campañas de sensibilización traerán como beneficio no solo que el personal conozca más a detalle del tema, si no el cambio de cultura, el cual si se vive internamente en la dependencia, facilitará que de la costumbre pasen a lograr un hábito con el tiempo, con la finalidad de que también el personal pueda vivirlo fuera de la dependencia.

Estas campañas permitirán discusiones, visualizaciones, así como mejorar y contar con los mecanismos adecuados para combatir los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

La forma de realizarlas es por medio de pequeñas pláticas que se den del tema en cuestión, publicaciones o envío de boletines a todo el personal con reflexiones o textos del tema, cursos y conferencias periódicos al personal, propagandas internas a favor de la salud y seguridad en contra del hostigamiento y acoso sexual.

**Política de control y vigilancia constante y permanente:** El(la) empleador(a) quien verifica si en su entorno se produce este comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

1. Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos
2. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.
3. 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.
4. La negativa a trabajar con determinadas personas.

5. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en el(la) empleada.
6. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
7. Se detecta un conflicto serio pero el personal trabajador responde con el silencio.

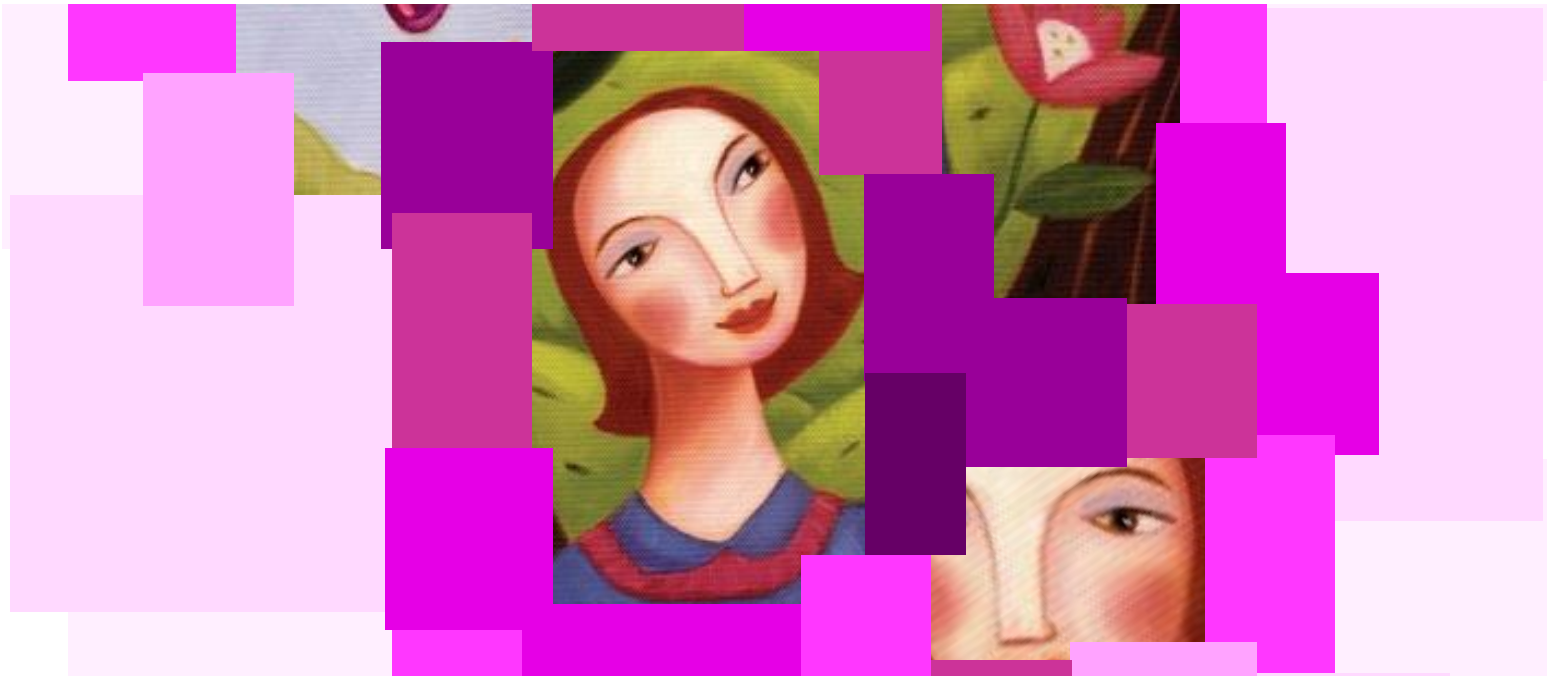
## CANALES DE INFORMACIÓN INTERNA

A todo el personal es necesario dar a conocer lo siguiente:

1. Información acerca en que consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.
2. Las leyes actuales existentes en el estado y políticas internas en la dependencia para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
3. El código de ética y conducta interno de la dependencia.
4. Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
5. Los medios de comunicación internos necesarios existentes en la dependencia, los formatos, así como las personas encargadas y horarios de atención.
6. La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso.
7. La protección con la que goza la persona afectada una vez concluido el caso y que en efecto el acusador es culpable de la denuncia y cargos por hostigamiento y acoso sexual, totalmente comprobados.
8. Sanciones administrativas para los encargados de los casos que muestren negligencia, falta de profesionalismo, imparcialidad y favoritismo con el acosador en contra de la persona afectada.
9. Que cuentan con el apoyo y asesoramiento jurídico adecuado por personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema.



# CREACIÓN DEL COMITÉ PARA LA ATENCIÓN DE CASOS



## ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCION DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El comité estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la dependencia para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual. Para formarlo es necesario lanzar una convocatoria hecha por el(la) titular de la dependencia.

El comité debe de tener la autoridad suficiente para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual. Las personas que conformen el comité deben de llenar una carta compromiso asegurando cumplirán los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados en la dependencia. Si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará la desintegración del comité y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes.

### INTEGRANTES DEL COMITÉ

- La(el) consejero(a) nombrado(a) por la persona titular de la dependencia, debe tener los conocimientos necesarios y suficientes en normatividad de igualdad de oportunidades y derechos humanos.
- Una persona encargada del área de Recursos Humanos.
- Un(a) representante con conocimiento en el marco jurídico especializado en materia de derechos humanos y género.
- Dos a tres mandos medios de las áreas de la dependencia.
- Una persona que cuente con experiencia en la atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral de personas afectadas.
- Si existe unidad de género y/o alguien responsable del programa de cultura institucional, es importante se integren al comité.

## FUNCIONES PRINCIPALES DEL COMITÉ

Cada integrante del comité tendrá perfiles y funciones similares que el del consejero(a), desde el primer contacto con la persona afectada hasta la autoridad suficiente otorgada por el(la) titular de la dependencia para analizar, investigar y mediar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

- El comité en conjunto sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de denuncia.
- El comité entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.
- Los integrantes del comité podrán recibir las quejas y denuncias.
- Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la denuncia del caso.
- Informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la denuncia, el comité no emite sanciones.
- Integrar la forma de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad y libertad de las personas afectadas.

## ROLES DEL COMITÉ

- Investigar, analizar y determinar los hechos de la denuncia.
- Hacer recomendaciones sobre la resolución del caso al área jurídica, recursos humanos y/o los(as) consejeros(as) que correspondan, dependiendo de la gravedad del caso.
- Determinar un proceso junto con el(la) titular de la dependencia para poder tratar la denuncia sin demora, asegurando que la persona afectada como el(la) denunciado(a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.

- Establecer los mecanismos más apropiados y efectivos para dar el seguimiento y solución a cada caso en particular, así como la explicación de las razones por las cuales se tomó esa decisión para el trato del caso.
- Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación además de poder contar con la asistencia de algún(a) compañero(a), o cualquier otra persona durante la investigación del caso por parte del comité.
- Cada una de las partes podrá solicitar al comité que entreviste, cite testigos y lleve a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria.
- Decidir si la denuncia tiene un fundamento y evaluar su evidencia después de la investigación realizada.
- Las actas emitidas por el comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, sólo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del(a) destinatario(a).
- El comité recomendará al titular de la dependencia que emprenda las acciones necesarias para:
  - Reasignar a la persona afectada por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrieron los hechos.
  - Que tome las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.
  - Resolver el problema.
  - Implementar acciones preventivas para la recurrencia de las situaciones.
  - Promover un ambiente de respeto y armonía laboral.
  - Diseñar un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de hostigamiento y acoso sexual.
  - Ser y asumir la responsabilidad de consejero(a) y asesor(a) permanente para los casos que se presenten.

- Orientar a las personas afectadas y receptoras sobre otras vías disponibles, como la denuncia ante ministerio público y acciones con otros organismos que pudieran corresponder para el manejo del caso.
- Contar con un mecanismo sencillo y claro que permita la orientación ante el ministerio público y/o cualquier otro organismo correspondiente para el trato del caso.
- Entregar los resultados de la investigación al titular de la dependencia además de recomendar que éste realice las negociaciones necesarias para que la persona que fué denunciada reciba las sesiones y terapias que correspondan, y en caso de haberse presentado un nivel leve o medio dejarle claro que si se repite se considerará una transgresión grave, según los procedimientos disciplinarios de la dependencia y el código de ética y conducta.
- Cuando se presente que la denuncia no tuvo fundamento, la persona titular de la dependencia deberá tomar las medidas correspondientes y necesarias para impedir que la persona afectada o denunciada no sufran represalias, ni consecuencias por haber presentado la queja.

El comité expondrá las razones de su decisión en un informe escrito dirigido a la persona titular de la dependencia, normalmente en un plazo de 60 días naturales después de concluir la investigación. Tanto la persona afectada como la persona denunciada recibirán una copia de éste informe.

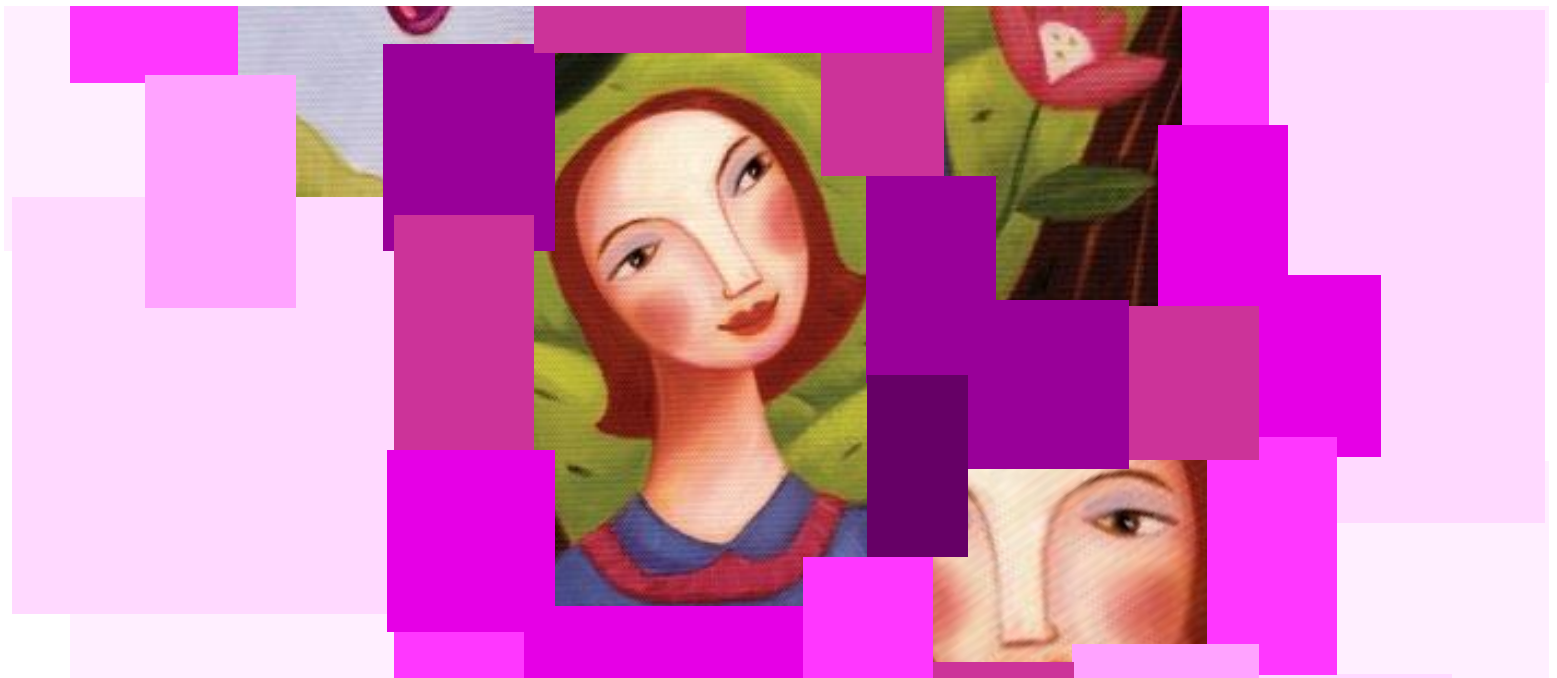
Es importante recalcar que el(la) titular de la dependencia debe asegurarse que tanto la persona afectada como la denunciada hayan sido informados por escrito de los resultados de la investigación y cualquier otra acción que se fuera a llevar a cabo como conclusión del caso.

## FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS CONSEJEROS Y ASESORES QUE FORMAN EL COMITÉ:

- Recibir y atender la denuncia de la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
- Explicar a la persona afectada a cerca de los recursos disponibles con los que cuenta la dependencia para la atención de su caso.
- Asegurar que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente a cerca de lo que hará durante el proceso.
- Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
- Explicar la política interna existente en la dependencia para los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Explicar el procedimiento a seguir que existe para atender las denuncias.
- Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.
- Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente.
- Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita.
- Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si la persona solo lo requiere.
- No proporcionar consejo legal si no se tienen las facultades, preparación ni atributos de un(a) abogado(a).
- Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado.
- Informar al(a) jefe(a) inmediato(a) de la persona afectada si así lo desea, para que aseguren buenas relaciones laborales durante y después del proceso del caso.
- Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.

- Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso; cabe mencionar que es importante que quienes entrevisten a los afectados, deben tener los conocimientos en atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y solución de conflictos, donde pueda controlar emociones y percepciones personales.

# PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL





## PRINCIPIOS DE INTERVENCION

Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de Hostigamiento Sexual son los siguientes:

**Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

**Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad.

**Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

**Confidencialidad:** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

**Debido proceso:** Tanto el(la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una

decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

**Integralidad:** Especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

**Protección de la persona afectada durante la investigación:** Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que el(la) funcionario(a) facultado(a) le dé la opción de:

- Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada (especialmente si algún acto de venganza pareciera probable).
- Ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia esté investigándose (sólo en casos severos).
- Recibir terapia (con gastos a cargo de la dependencia, entidad o sindicato, de acuerdo con las condiciones generales de trabajo).
- Dejar de trabajar con la persona acusada.

## PROCEDIMIENTO DE ENTREVISTAS PARA LA INVESTIGACIÓN PARA EL COMITÉ

### ***Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.***

- Preparación de la entrevista. Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista.
  - ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
  - ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
  - ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
  - ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?
- Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo.
- Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista. A parte de la persona que investiga y de la persona afectada o acusado, podrá estar presente un familiar o algún representante laboral.
- Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Grabar las entrevistas. La persona que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono.

## INSTRUMENTO ENTREVISTA DE LA PERSONA AFECTADA

### ***Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada***

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

### ***Durante la entrevista***

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómodo(a), necesita sentir que usted:
  - Le cree.
  - No lo(la) culpa por el supuesto hostigamiento.
  - Realmente lo(la) escucha.
  - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
  - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.
3. No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
4. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.

### ***Preparar la declaración firmada por la persona afectada***

Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.

### ***Personas que podrán ver la declaración***

- La persona titular de la dependencia.
- Los(as) directores(as) generales y otras personas de la gerencia superior.
- Delegado(a) o sindical.
- Abogados(as) del área jurídica.
- Integrantes del comité.
- La parte acusada.

### ***Firma de la declaración***

- Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias.
- Si el(la) asesor(a) y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.
- Se procederá archivar la declaración original y sacar dos copias de la misma, las cuales se entregarán una para el(la) asesor(a) y otra para la persona afectada.
- En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éstos deberán ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.

### ***Cierre de la entrevista***

- Agradecimiento a la persona afectada de su tiempo y por haber hablado con el(la) asesor(a).
- Recordatorio a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la persona afectada del estatus.

## INSTRUMENTO ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA

### ***La persona que es denunciada tiene derecho a:***

- Tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.

### ***Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:***

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación, las cláusulas existentes en el reglamento en contra del hostigamiento y acoso sexual y el código de ética y conducta de la dependencia.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la dependencia dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado inmediatamente.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la dependencia sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

### ***Preparar la declaración de la parte acusada***

- Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
- Una vez que tanto el(la) asesor(a) como la persona acusada acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por el(la) persona acusada.
- Se procederá archivar la declaración original y hacer dos copias, una para el(la) asesor(a) y otra para la persona acusada.
- Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, el(la) asesor(a) deberá redactarla en base a las notas que tomó durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó y deberá ser avalada por el(la) asesor(a).

### ***Preguntas clave de la entrevista con el acusado***

¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?

¿Puede explicar lo que sucedió?

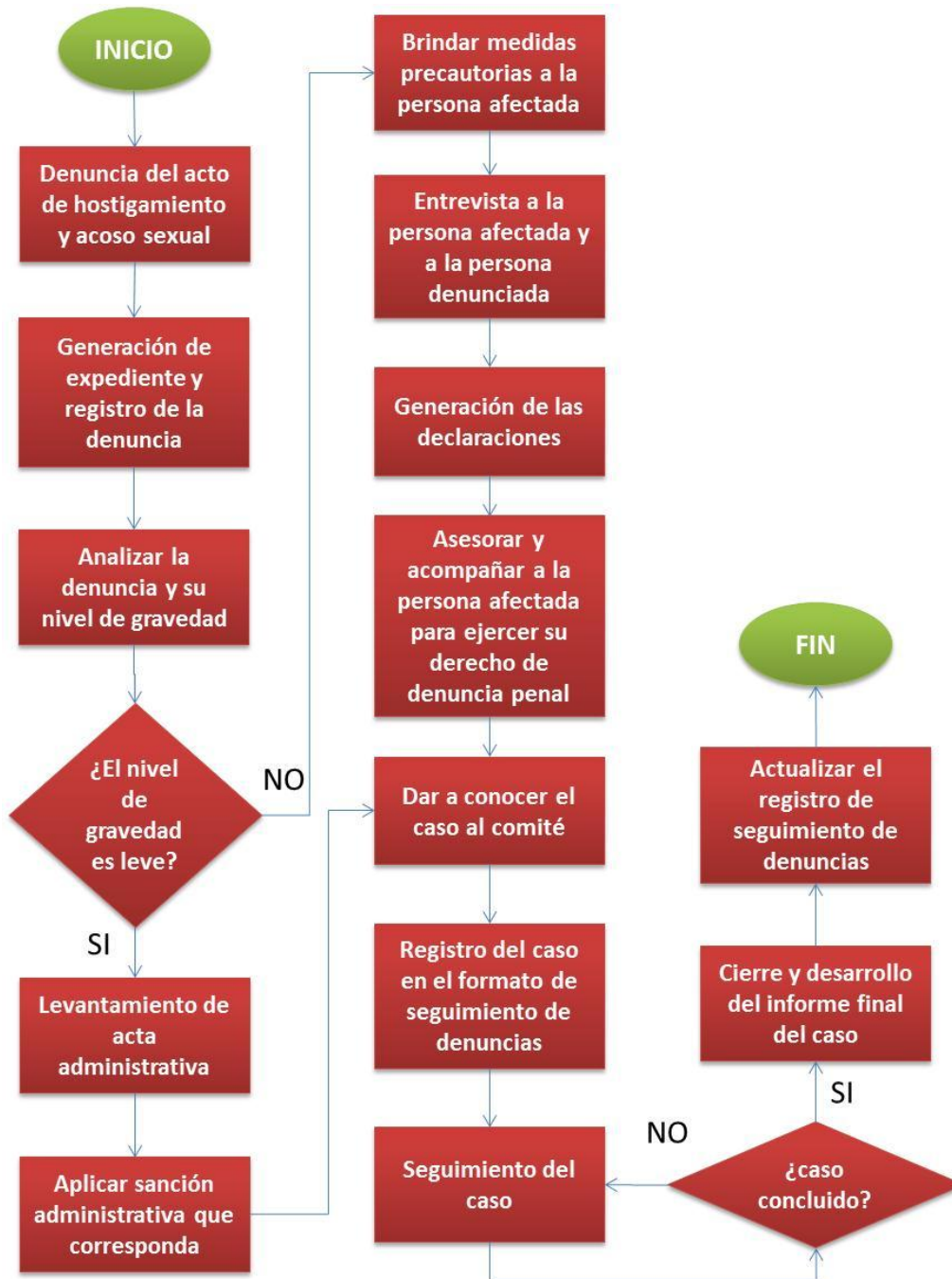
¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?

¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?

¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?



## DIAGRAMA DE FLUJO



## TABLA DE ACTIVIDADES

Actividad	Dueño de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos y Formatos relacionados
Denuncia del acto de hostigamiento y acoso sexual	Persona afectada	La persona afectada debe acercarse con la persona encargada del módulo de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, para que pueda presentar su denuncia.	-
Generación de expediente y registro de la denuncia	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Llenado del formato de denuncia	Formato de denuncia FD1
Analizar la denuncia y su nivel de gravedad	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Revisión de la tabla de niveles de gravedad del acoso sexual y registrarlo en el formato de seguimiento. Llevar a cabo las entrevistas correspondientes tanto con la persona afectada como con el acusado.	Tabla de niveles de gravedad TNG1, Formato de seguimiento FS3.
Levantamiento de acta administrativa	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Llenado del acta	Propio de la dependencia
Aplicar sanción administrativa que corresponda	Titular de la dependencia, otras autoridades de la dependencia, Recursos humanos	Dar a conocer la sanción administrativa por falta a las medidas disciplinarias dentro de la dependencia.	Propio de la dependencia
Brindar medidas precautorias a la persona afectada	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Esto es el hacer recomendaciones a la persona afectada para evitar confrontaciones directas con la persona denunciada.	-

<b>Actividad</b>	<b>Dueño de la actividad</b>	<b>Descripción de la actividad</b>	<b>Documentos y Formatos relacionados</b>
Entrevista a la persona afectada y a la persona denunciada	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Llevar a cabo la entrevista formal con la persona afectada y la persona que fue denunciada. Para registro de los hechos en la declaración. Entrevistar de igual manera a los testigos en caso de ser necesario.	-
Generación de las declaraciones	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Declaraciones de la persona afectada y del acosado, firmadas después de las entrevistas.	Declaración FD
Asesorar y acompañar a la persona afectada para ejercer su derecho de denuncia penal	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Guiar a la persona afectada y acompañarla durante el proceso para presentar la denuncia.	-
Dar a conocer el caso al comité	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Informar acerca del caso y de la información de las declaraciones.	-
Registro del caso en el formato de seguimiento de denuncias	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Las denuncias deberán irse registrando en el formato de seguimiento de denuncias, el cual es un concentrado de todas las denuncias presentadas en la dependencia.	FSD5
Seguimiento del caso	Consejero o asesor del comité	Brindar el seguimiento y la seriedad necesaria al caso hasta que el estatus muestre que está cerrado.	-
Cierre y desarrollo del informe final del caso	Comité	Se encargará de cerrar el caso una vez que se haya llegado a un acuerdo y solución de la denuncia.	Propio de la dependencia
Actualizar el registro de seguimiento de denuncias	Consejero(a) o asesor(a) del comité	Actualizar el estatus del caso en el formato de seguimiento de denuncias.	FSD5

## INDICADORES

A continuación se presentan una serie de indicadores que se recomienda monitorear para conocer la situación y tendencia de operación del procedimiento como de los casos que se haya presentado. Se sugiere que éstos indicadores sean monitoreados con una periodicidad mensual para fines informativos.

### *Indicadores de tendencias informativas*

Indicador	Explicación del indicador	¿Cómo calcularlo?
Número de casos totales que se presentaron en el periodo	Monitorear el número total de casos que se presentaron en el mes, con la finalidad de analizar la tendencia de casos.	Sumatoria total del número de casos totales que se presentaron en el periodo.
Porcentaje de casos según el nivel de gravedad	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el nivel de gravedad en la cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por nivel de gravedad en porcentajes. Nivel leve X%, Nivel medio X%, Nivel fuerte X%.
Porcentaje de participación de áreas en las que se presentaron los casos	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el área en la cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por área en porcentajes. Área 1 representa el X%, área 2 Y%, etc...
Porcentaje de participación de niveles jerárquicos en las que se presentaron los casos	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el nivel jerárquico en el cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por nivel jerárquico en porcentajes. Nivel superior X% de casos, Igual nivel X%, Nivel inferior X%, Otro X%
Índice de rotación de personal a causa de los casos	Analizar el porcentaje de rotación del personal, que tanto es debido a la problemática de los casos de hostigamiento y acoso sexual	Número de personal que salió entre número de personal total, el resultado se multiplicará por cien para obtener el índice o porcentaje.

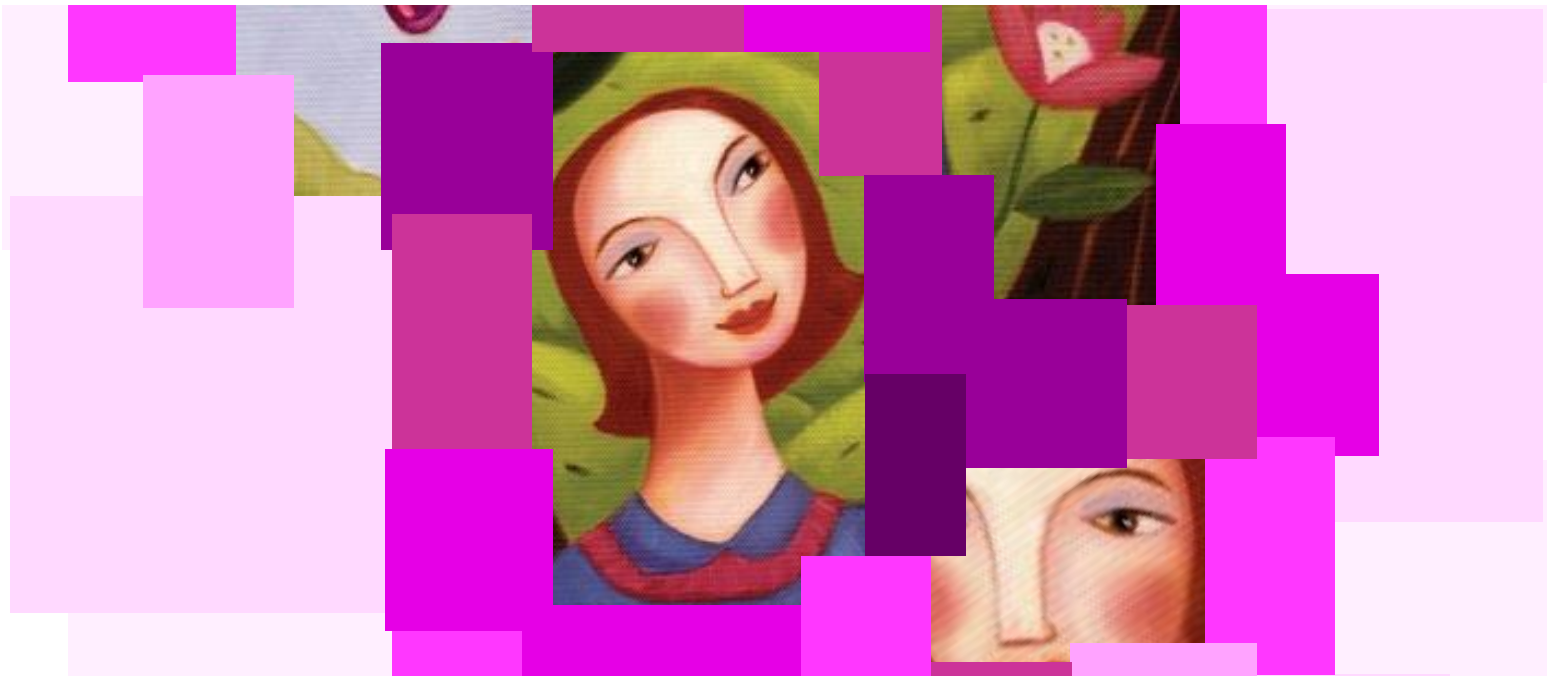
### **Indicadores operativos para asegurar la implantación del procedimiento**

<b>Indicador</b>	<b>Meta sugerida</b>	<b>¿Cómo calcularlo?</b>
Porcentaje de denuncias atendidas en tiempo	Se considerará denuncia atendida en tiempo si ésta fue atendida dentro de 5 días o menos tras haberla presentado la persona afectada	Número de denuncias atendidas en tiempo entre el número de denuncias presentadas, el resultado de la división se multiplicará por cien para obtener el porcentaje.
Número de quejas por las personas afectadas de mala atención o seguimiento de los casos	Cero quejas de las personas afectadas. Es recomendable dar a conocer a las personas afectadas que presenten la denuncia que existe la forma de comunicar quejas a cualquier integrante del comité o al titular de la dependencia para el seguimiento de su caso.	Sumatoria de las quejas que hagan las personas afectadas a cualquier integrante del comité o titular de la dependencia.
Porcentaje de casos solucionados en tiempo	Este indicador forzará a dar un seguimiento oportuno para que no sobrepase tanto el tiempo de su solución, por la gravedad del caso variará el tiempo de solución, mas no debe exceder mas de dos meses para solucionarlo.	Número de casos que se han solucionado dentro de 60 días entre el número de casos totales, el resultado de la división se multiplicará por cien para obtener el porcentaje.
Número de casos cerrados y solucionados	Para monitorear la eficiencia y el cumplimiento general de la solución de casos.	Sumatoria del número de casos cerrados en el periodo.
Número de casos en proceso	Para monitorear que se esté dando seguimiento a los casos	Sumatoria del número total de casos en proceso.
Número de cursos y pláticas de sensibilización impartidas al personal	La meta sería el disminuir los casos que se hayan presentado una vez monitoreándolos. Se sugiere mínimo una plática o curso al mes. Las pláticas y cursos apoyarán a cambiar y mejorar la cultura en cuanto al tema, para la prevención de malas prácticas de hostigamiento y acoso sexual que se vivan en la dependencia.	Sumatoria del número de cursos o pláticas de sensibilización impartidas al personal. Como evidencia debe tenerse un listado de asistencia, donde se establezcan nombres y firmas de los asistentes. Cabe mencionar que es importante tener un programa de capacitación y pláticas a impartir con el programa calendarizado.

## NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO

1. Debe quedar normado que la dependencia/entidad se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores(as) sexuales. Esto se llama legítima defensa de la dependencia/entidad y no es discriminatoria.
2. Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la persona afectada.
3. Obligación del(a) empleador(a) de proporcionar referencias de un(a) ex trabajador(a) quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado.
4. Comunicar al personal a cerca de las sanciones administrativas como la inhabilitación o destitución del cargo.
5. Recomendar y brindar terapias en caso necesario al personal demandado(a) y afectado(a).

## ANEXOS (FORMATOS)



## FORMATO DE DENUNCIA

FECHA \_\_\_\_\_ FOLIO \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE \_\_\_\_\_  
EDAD \_\_\_\_\_  
PUESTO \_\_\_\_\_  
ÁREA \_\_\_\_\_  
SEXO \_\_\_\_\_  
TELÉFONO \_\_\_\_\_  
CORREO ELECTRÓNICO \_\_\_\_\_  
NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO \_\_\_\_\_  
CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA

NOMBRE \_\_\_\_\_  
EDAD \_\_\_\_\_  
PUESTO \_\_\_\_\_  
ÁREA \_\_\_\_\_  
SEXO \_\_\_\_\_  
TELÉFONO \_\_\_\_\_  
CORREO ELECTRÓNICO \_\_\_\_\_  
NOMBRE DEL JEFE(A) INMEDIATO \_\_\_\_\_  
CARGO DEL JEFE(A) INMEDIATO \_\_\_\_\_

### DETALLES DE LA DENUNCIA

FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS

- A) UNA VEZ
- B) VARIAS VECES
- C) DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL

### EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR

FECHA \_\_\_\_\_ HORA \_\_\_\_\_  
LUGAR \_\_\_\_\_



**EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL PERÍODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VICTIMA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO**

---

---

---

**LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LE HOSTIGÓ FUE**

- A) ABIERTA Y CLARA
- B) AMENAZANTE
- C) INSINUANTE O SUTIL

**LA REACCION INMEDIATA DE USTED FUE**

- A) IGNORAR
- B) CONFRONTAR
- C) OTRO \_\_\_\_\_

---

---

**CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS**

- A) NADIE LOS PRESENCIO
- B) LOS PRESENCIO UNA PERSONA
- C) LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS

**EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS PROPORCIONE SUS DATOS**

---

---

---

---

**CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL DESPUES DE LOS HECHOS:**

- A) SIGUE IGUAL
- B) TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO
- C) LE CAMBIARON DE ÁREA
- D) OTRO \_\_\_\_\_

---



**PARA DAR UN FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON**

- A) NINGUNA EVIDENCIA
- B) DOCUMENTOS DE RESPALDO
- C) FOTOGRAFÍAS
- D) TESTIGOS
- E) CORREOS ELECTRÓNICOS
- F) OTROS \_\_\_\_\_

---

---

**OBSERVACIONES Y COMENTARIOS**

---

---

---

---

**FIRMAS**

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA, QUIEN PRESENTA LA QUEJA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA RESPONSABLE DEL MODULO QUIEN ATENDIÓ A LA PERSONA AFECTADA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA  
TESTIGO

## FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO

FOLIO \_\_\_\_\_  
 NIVEL DE CONDUCTA \_\_\_\_\_  
 FECHA DE LA DENUNCIA \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DE LA PERSONA AFECTADA \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DEL AGRESOR \_\_\_\_\_  
 RESPONSABLE DEL MODULO QUIEN ATIENDE EL CASO \_\_\_\_\_

**BREVE DESCRIPCION DEL CASO** **INCLUIR PRUEBAS TESTIMONIALES Y/O DOCUMENTALES**

---



---



---



---

### ACCIONES QUE DEBEN REALIZARSE COMO MEDIDAS PRECAUTORIAS Y CORRECTIVAS

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA COMPROMISO

### RESOLUCIÓN (DESCRIPCIÓN DEL FALLO Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE)

---



---



---



---

INTEGRANTES DEL COMITÉ	FECHA:
NOMBRE	FIRMA

## FORMATO DE DECLARACIÓN (TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)

FOLIO DEL CASO: \_\_\_\_\_

NOMBRE COMPLETO: \_\_\_\_\_

LUGAR DE ENTREVISTA: \_\_\_\_\_

FECHA Y HORA: \_\_\_\_\_

### DETALLES DE LA DECLARACIÓN:

La persona quien declara protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción administrativa de inhabilitación o destitución de su cargo por falsedad y ser plasmado en su expediente personal.

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL INVESTIGADOR



## BIBLIOGRAFÍA

- *Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y discriminación por maternidad en el Trabajo. 2004. UNAM. México.*
- *Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. Artículo Primero. 1997.*
- *Ley Federal del Trabajo. Artículo Tercero. 1970. México.*
- *Revista Internacional del Trabajo. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. Vol. 115. Núm. 5. 1996.*
- *Burgos Ladrón de Guevara Juan. La Violencia de Género, principios rectores. 2007. Barcelona.*
- *Código Penal Federal. Artículo 259 bis. 1931. México.*

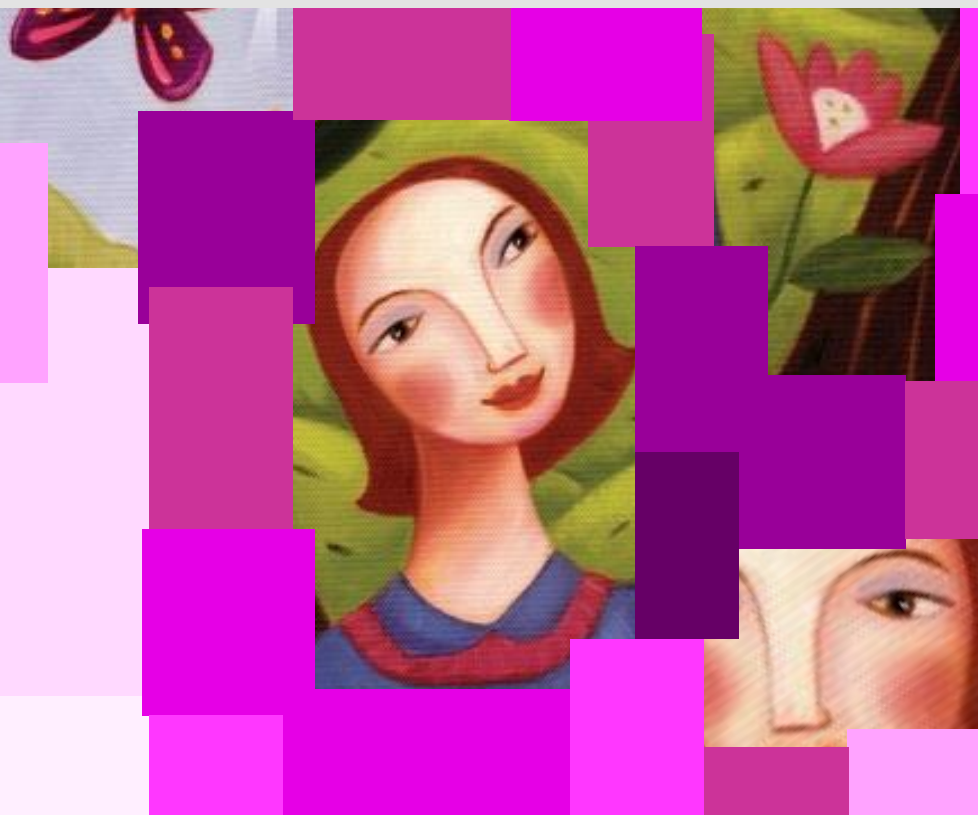
# PROTOCOLO

PARA LA ATENCION  
DE CASOS

# DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al sexo femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Este documento titulado PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL es una herramienta y apoyará a implantar mejores prácticas para contribuir a un mundo sin violencia, enfocado a trato de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral como parte del cambio cultural para mejorar nuestro México.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia    Centenario  
Revolución



**GOBIERNO  
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.