

## Tabla de contenido

Capítulo 1. Marco Conceptual del hostigamiento y acoso sexual .....	3
1.1 Generalidades .....	3
1.2 Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en las víctimas .....	4
1.3 Consideraciones generales para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.....	5
Capítulo 2. Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual.....	6
2.1 Ámbito administrativo .....	8
2.1.1 Elementos a considerar en la vía de acción administrativa .....	11
2.2 Materia penal.....	12
2.2.1 Elementos a considerar en la vía de acción penal .....	14
2.3 Conductas que pueden Constituir hostigamiento y acoso sexual .....	15
Capítulo 3. Del procedimiento de atención al hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.	19
3.1 Algunas consideraciones generales .....	19
3.2 Métodos para tratar conductas indebidas que constituyen hostigamiento y acoso sexual ..	21
3.3 Opciones que deben ofrecerse a la persona que presente una queja .....	21
Capitulo 4. Etapa de prevención .....	25
4.1 Campañas de sensibilización.....	25
4.2 Supervisión y control.....	25
4.3 Normas de carácter preventivo .....	27
Capitulo 5. etapa de atención .....	28
5.1 Acciones de la dependencia/entidad debe de tomar en cuenta para atender los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.....	28
5.2 derechos y responsabilidades .....	29
5.2.1Derechos y responsabilidades de las/os servidoras/es públicos/as .....	29
5.2.2 Responsabilidades de la dependencia/entidad de la Administración Pública del Estado de Sinaloa: .....	29
5.2.3 Responsabilidades que los sindicatos deben evaluar para su incorporación en dentro de sus estatutos, en caso de no tenerlas incorporadas en dicho documento.....	30
5.2.4 Responsabilidad del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento .....	31

5.3 pasos a seguir en el procedimiento de actuación intrainstitucional para presentar quejas por hostigamiento y acoso sexual en las dependencias/ entidades de la administración pública de Sinaloa .....	32
5.3.1 Ámbito de aplicación.....	35
5.3.2 Procedimiento de queja .....	35
5.3.3 Inicio del procedimiento .....	38
5.3.4 Primer contacto.....	39
5.3.5 Vínculos de la/el consejera/o con el Órgano Interno de Control, área jurídica u homóloga .....	40
5.3.6 Integración del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento .....	41
5.3.7 Funcionamiento del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento .....	42
5.3.8 Actuación del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento.....	42
5.3.9 Quejas fundamentadas y resultados.....	44
5.3.10 Quejas no fundamentadas .....	44
5.3.11 Informe del Comité .....	44
5.3.12 Revisión del proceso de determinación del Comité.....	44
5.3.13 Archivos e informes.....	45
5.4 herramientas de investigación para los comités de quejas asesoramiento .....	46
5.4.1 Las entrevistas.....	46
5.4.2 Documentación y registro de quejas .....	48
5.4.3 Documentación de quejas informales.....	48
5.4.4 Entrevista a la parte quejosa.....	49
5.4.5 Entrevista a la parte acusada .....	54
5.4.6 Entrevista a las/los testigos.....	57
Capitulo 6. etapa de sanción .....	61
6.1 Normas de carácter disciplinario .....	61
6.2 Cuatro principios .....	61
6.3 ¿Qué sanciones aplicar?.....	63
Anexos.....	65

## Capítulo 1. Marco Conceptual del hostigamiento y acoso sexual

### 1.1 Generalidades

El hostigamiento sexual y el acoso sexual<sup>1</sup> son formas de violencia y discriminación, identificados como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad 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).

En materia legislativa, las medidas tomadas ante la problemática de hostigamiento sexual se remontan a 1980, cuando la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), organismo federal de Estados Unidos, emitió las *Guías sobre el Hostigamiento Sexual y el Empleo*, donde se sientan las bases para la definición del fenómeno, sus tipos y las responsabilidades que se pueden imputar a quienes la ejercen. Posteriormente en 1985, los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convienen adoptar una resolución sobre igualdad de oportunidades y trato para trabajadores y trabajadoras, que establece que las políticas de igualdad adopten medidas encaminadas a combatir el hostigamiento e impedirlo.

Aun cuando existe un sinnúmero de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca<sup>2</sup>, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irracional y ofensiva para quien la recibe.

---

<sup>1</sup> Hostigamiento sexual y acoso sexual, son utilizados normalmente como conceptos intercambiables, es decir, como sinónimos. Desde la perspectiva de este trabajo dicho enfoque es impreciso, y debe construirse una definición que distinga las implicaciones que tienen las relaciones de poder, cuando una persona es objeto de conductas de carácter sexual que le resultan indeseables. Esta necesidad de establecer diferencias entre uno y otro concepto, se vuelve más complicada si se observa que en algunos sistemas jurídicos, la homologación que se comenta, también está presente. A pesar de ello, en el desarrollo de este trabajo, se intentará distinguir las características de uno y otro fenómeno, para que al interior de la administración pública de Sinaloa, pueda hacerseles frente de manera satisfactoria. Finalmente, para manejar ambos conceptos de manera más operativa al hostigamiento sexual y al acoso sexual, se le denominará en conjunto “hostigamiento y acoso sexual”, observando como se comenta, que comportan significados diferentes.

<sup>2</sup> En el Código del trabajo de Canadá, se pueden encontrar coincidencias con esta definición, pues la figura del hostigamiento sexual queda definida como “cualquier conducta, comentario, gesto, o contacto de naturaleza sexual que a) pudiera causar ofensas o humillaciones a cualquier empleado; o, b) pudiera, con bases razonables, ser percibidos por dicho trabajador como la colocación de una condición de carácter

- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

Puede agregarse, asistiendo a la *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo*<sup>3</sup>, que el hostigamiento sexual puede producirse en una variedad de circunstancias, incluyendo, entre otras, las siguientes:

- La víctima, así como el hostigador, puede ser una mujer o un hombre. La víctima no tiene que ser del sexo opuesto.
- No es necesario que la víctima sea la persona hostigada, también puede ser alguien afectado por la conducta ofensiva.
- El hostigamiento sexual se puede producir sin daño económico o despido de la víctima.

Con esto puede concluirse que, tanto el hostigamiento como el acoso sexual son conductas que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

## **1.2 Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en las víctimas**

Las características de las víctimas del hostigamiento y acoso sexual pueden ser:

- Incapacidad para el afrontamiento.
- El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.

---

sexual en el empleo o en cualquier oportunidad de formación y promoción. En línea, consultado el 3 de septiembre: [http://www.mun.ca/sexualharassment/sexual\\_harassment/labour\\_code.php](http://www.mun.ca/sexualharassment/sexual_harassment/labour_code.php)

<sup>3</sup> La *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo* es una dependencia federal del Gobierno de los Estados Unidos de América, su nombre en inglés es Equal Employment Opportunity Commission (EEOC, siglas en inglés) en línea, consultado el 3 de Septiembre de 2010: [http://www.eeoc.gov/spanish/types/sexual\\_harassment.html](http://www.eeoc.gov/spanish/types/sexual_harassment.html)

- La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
- Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.

Además que dicho fenómeno puede acarrear problemas psicológicos a la víctima: depresión, ansiedad, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas; Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño; Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad (R. Moyer y A. Nath, 1998).

Como otros tipos de violencia, el hostigamiento y acoso sexual repercute además en el tejido social:

- Con relación a las empresas o instituciones, el ambiente laboral incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas, puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.
- Con relación a la sociedad, El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático (Briones, 1992:94).

### **1.3 Consideraciones generales para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual**

El hostigamiento y acoso sexual son conductas que ocurre con mucha frecuencia y que afecta a muchas personas, en su mayoría a mujeres. Vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a hechos como éstos, haciéndonos indiferentes ante los daños que ocasiona bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal.

Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta.

Son muchas las personas que enfrentan este tipo de situaciones en sus ámbitos laborables o de estudio. El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.

## Capítulo 2. Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual

En este apartado se delimita el marco jurídico aplicable para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Sinaloa, pero teniendo en cuenta las generalidades de la normatividad de orden federal.

El término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

La incorporación de la figura del hostigamiento sexual en el marco legal mexicano no ha sido fácil y no se limita al aspecto penal. Por ser una conducta que, en la mayoría de los casos, sucede en el ámbito laboral, debe aplicarse también la normatividad laboral y administrativa para establecer las rutas de prevención, atención y sanción. Estas tres esferas de acción y la normatividad aplicable varían según el lugar donde se comete. En el caso del presente protocolo se centrará la justificación de posibles actos que pudieran implicar casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la Administración Pública de Sinaloa, como **faltas administrativas**, en el entendido de que se opta por ese camino debido a que la definición de acoso sexual del Código Penal para el Estado de Sinaloa, no contempla la extensión del fenómeno en los mismo términos que el presente trabajo propone (en el Código Penal de Sinaloa, se considera como Acoso Sexual solo los casos donde existe una relación de subordinación, dejando de lado las relaciones horizontales que la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia señala y que a continuación se aborda).

Respecto a esas diferencias conceptuales, puede observarse que en las leyes penales mexicanas, el hostigamiento sexual ha sido referido también como acoso sexual, lo que representa un problema de forma y no de fondo, pues en ambos casos estamos ante actos tendientes a perseguir o importunar con un fin de carácter sexual. La diferencia básica entre hostigamiento y acoso sexual, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es: “Artículo 13: El hostigamiento sexual es 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. El acoso sexual es una forma de violencia 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.”

En relación a la diferencia anterior, es posible explicarla a través de la distinción teórica entre hostigamiento sexual y acoso sexual. El primero alude a la agresión que se ejerce a través de las relaciones laborales jerárquicas y se relaciona con un premio y castigo. Ocurre cuando una/un superior solicita favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario, y de cuya negación se originan represalias o despido. El segundo, ambiente hostil o adverso, considera los comportamientos como bromas, comentarios o coqueteos sexuales que interfieren en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante u hostil y que no necesariamente se refiere a una relación jerárquica entre víctima y agresor/a. (Welsh, 1999). Es más difícil comprobar el acoso sexual, pero a largo plazo, esto se resuelve con una capacitación al personal sobre cómo conseguir las pruebas y aportar evidencia relevante. Cabe señalar que a diferencia de otros países como Canadá y Estados Unidos, las leyes mexicanas no contemplan la obligación de la organización o empresa de proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual<sup>4</sup>.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa, también incluye la figura del hostigamiento sexual en las modalidades laboral y docente, específicamente en el capítulo II, Artículo 15 “La violencia laboral y docente se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual, en los términos definidos en el Código Penal para el Estado de Sinaloa.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> En el The Canadian Labour Code, se establece que “todo empleador debe hacer un esfuerzo razonable para asegurar que ningún empleado es sujeto de acoso sexual” consultado el 8 de Septiembre de 2010 en línea: [http://www.mun.ca/sexualharassment/sexual\\_harassment/labour\\_code.php](http://www.mun.ca/sexualharassment/sexual_harassment/labour_code.php)

<sup>5</sup> El Código Penal para el Estado de Sinaloa, señala en su capítulo V, referente al acoso sexual, en el Artículo 185 que “Al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, valiéndose de su situación de superioridad (sic, superioridad) jerárquica, laboral docente, doméstica o de cualquier otra naturaleza que implique subordinación, se le impondrá prisión de uno a dos años.

Si la solicitud de favores de naturaleza sexual, se acompaña con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de su relación con su superior jerárquico, se le impondrá prisión de dos a tres años.

Si la persona ofendida es menor de edad, la pena de prisión será de tres a cinco años.  
En caso de reincidencia, se le impondrá prisión de dos a siete años.”

Además el Artículo 16 de la misma Ley señala que, “Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Incluye, para efectos de esta ley, la exigencia o condicionante de certificados de no gravidez, así como para la obtención de un trabajo o el despido por motivo de embarazo, además del acoso y el hostigamiento sexual.”

## **2.1 Ámbito administrativo**

El ámbito de acción administrativo, desde la perspectiva de este protocolo, se centra en la regulación de las actividades de las dependencias y de las/los servidoras/es públicas/os que tiene a su cargo para desempeñar su función y su relación con los particulares. En México, la administración pública está regulada por varias normas; para efectos del hostigamiento y acoso sexual debe considerarse a la Constitución y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos como marco jurídico. En el ámbito específico de Sinaloa, la normatividad que regula la materia es la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Sinaloa (LRSPES).

Dicho esto, es pertinente precisar que, las personas que son servidoras/es públicas/os<sup>6</sup> son aquellas que desempeñan un cargo, empleo o comisión subordinado al Estado; independientemente de la naturaleza de la relación laboral, están obligadas a que su conducta sea conforme a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia (Elizondo, 2006). En esta definición quedan comprendidos las/los trabajadoras/es de base, confianza o personas que estén contratadas por honorarios, quienes deben someterse a la normatividad de carácter administrativo señalada en las leyes anteriormente citadas.

Las obligaciones de las personas que son servidoras públicas en el ámbito estatal, se encuentran en el Artículo 47 de la LRSPES, el cual establece que “los servidores públicos tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Cumplir con eficiencia el servicio que les sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión

---

<sup>6</sup> En Sinaloa, la figura del servidor Público esta definida en el Artículo 2 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos estatal como, “toda persona física que desempeñe un empleo, cargo o comisión en alguno de los tres Poderes del Estado, así como en los organismos e instituciones de la administración pública paraestatal cualesquiera que sea la naturaleza jurídica, estructura o denominación de éstos y quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Ayuntamientos u organismos e instituciones municipales.”



- o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión;
- V. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tengan relación con motivo del desempeño de su función;
  - VI. Conducirse en la dirección de sus inferiores jerárquicos con las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad;
  - VII. Ser respetuosos en las relaciones con sus superiores jerárquicos, cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;
  - XVI. Informar al superior jerárquico de todo acto u omisión de los servidores públicos sujetos a su dirección, que pueda implicar inobservancia de las obligaciones a que se refiere este artículo, en los términos de las normas que al efecto se expidan;
  - XVII. Aplicar a sus subordinados las sanciones que sean de su competencia, por infracciones a esta Ley;”

Bajo este sustento es que se puede fundamentar las eventuales responsabilidades a servidores/as públicos/as por hechos que posiblemente pudieran constituir faltas administrativas. En este sentido, las dependencias/entidades del Estado de Sinaloa, deberán contemplar la posibilidad de establecer en sus reglamentos internos, y en todos los marcos normativos que rigen la convivencia a su interior, el hostigamiento y acoso sexual como una falta grave, y definir criterios para determinar cuales actos o gestos constituyen dicho comportamiento; de esa manera puede fundamentarse correctamente las posibles faltas que pudieran llevarse a cabo y que constituyan actos de hostigamiento y acoso sexual.

Es pertinente agregar, continuando con la LRSPES, que el incumplimiento de las obligaciones antes mencionadas, trae como consecuencia que las/los servidoras/es públicas/os tengan que responder<sup>7</sup> por la falta cometida.

---

<sup>7</sup> El tipo de responsabilidad que aplica en el hostigamiento y acoso sexual es la de carácter administrativo. El sustento jurídico está en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los Artículos 109, fracción III, 113 y 114.

El Artículo 109 establece que la responsabilidad administrativa se deriva por los actos u omisiones que afecten los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y

En ese sentido, LRSPES estipula en su Artículo 48 que “El incumplimiento de las obligaciones administrativas a que se refiere el presente Capítulo, dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones:

- I.           Apercibimiento privado o público;
- II.           Amonestación privada o pública;
- III.          Suspensión;
- IV.          Destitución;
- V.           Sanción económica; y,
- VI.          Inhabilitación para desempeñar empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Para determinar cuáles de estas sanciones serán impuestas, deberá considerarse los siguientes criterios, establecidos en el Artículo 53 de la Ley estatal señala que se deberán tomar en cuenta los siguientes elementos:

- I.           La gravedad de la infracción;
- II.           Las condiciones socio-económicas y demás circunstancias personales del servidor público;
- III.          El nivel jerárquico y los antecedentes de servicio del infractor;
- IV.          Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V.           La antigüedad en el servicio;
- VI.          La reincidencia, en su caso, en el incumplimiento de sus obligaciones; y,
- VII.         El monto del beneficio obtenido y del daño o perjuicio económico derivado del incumplimiento de sus obligaciones.

---

eficiencia a los que están sujetos las/los servidoras/es públicas/os y se deriva de la omisión o realización que conlleve al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. La responsabilidad administrativa, de acuerdo con estos preceptos legales, tiene por objeto sancionar las conductas que lesionen el buen funcionamiento de la administración pública; se origina por una inobservancia de los deberes inherentes a la calidad del servicio público y se hace referente a través de la potestad disciplinaria de la administración pública, en ese sentido, la responsabilidad administrativa y la disciplinaria son sinónimas (citado en Elizondo. 2006: 26).

Respecto a la aplicación de las posibles responsabilidades consideradas anteriormente, el Artículo 57 de la LRSPEs, estipula que “son competentes para la aplicación de las sanciones administrativas<sup>8</sup>:

- I. La Contraloría General de cada uno de los Poderes del Estado y de los Ayuntamientos;
- II. Los titulares de las dependencias de los Poderes del Estado y de los Ayuntamientos;
- III. Los titulares de los organismos de la administración pública paraestatal y paramunicipal;
- IV. Los Tribunales del Estado; y,
- V. Los demás servidores públicos y dependencias que señalen las leyes y reglamentos.

Se entiende por titular de la dependencia y por superior jerárquico, el responsable del área específica a la que esté adscrito el servidor público que dé lugar al procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas.

Con estos dos aspectos que se han señalado, es decir, las obligaciones que tienen los servidores públicos en relación a su desempeño dentro de la instancia o dependencia que se desempeña y las posibles sanciones que podría acarrear un comportamiento indebido, puede integrarse al interior de las dependencias y entidades de la administración pública de Sinaloa, particularmente en sus códigos de ética o de conducta, su reglamentos interno o cualquier otro instrumento que norme al interior de la organización, la figura del hostigamiento y acoso sexual como una falta grave, y a partir de ello dar elementos suficientes a la o el titular de dicha instancia para poder sancionar posibles casos relacionados con dicho fenómeno.

#### **2.1.1 Elementos a considerar en la vía de acción administrativa**

- requiere la intervención de las autoridades; son ellas quienes deben determinar si, en razón de los hechos, la/el servidor público responsable merece una sanción.
- Es una vía que puede ser de gran ayuda, dependiendo de la gravedad de los hechos.
- Es posible que las víctimas encuentren limitadas las acciones por esta vía, pues no necesariamente implican la destitución del agresor, lo que puede provocar la continuación de un ambiente hostil.

---

<sup>8</sup> Los lineamientos para el procedimiento de aplicación de sanciones administrativas de la LRSPEs, se encuentran en el capítulo VI de dicha normatividad.

- De acuerdo con diversas investigaciones, este tipo de llamadas de atención son una buena medida para disminuir las agresiones y hacer saber a los agresores que su conducta no es tolerada en su lugar de trabajo.
- Es la vía más económica tanto para las instituciones como para las víctimas.

## 2.2 Materia penal

Es importante señalar que en algunos casos, los actos que pudieran estar relacionados con el hostigamiento y acoso sexual, pueden constituir un delito sancionado por el Código Penal, en este caso, los procedimientos internos que las instancias puedan generar (por ejemplo, Comités informales para investigar los casos), tienen que contemplar la posibilidad de dar asistencia a las víctimas en caso de que estas, desean iniciar un proceso por los canales jurídicos correspondiente. En estos casos los instrumentos informales que este protocolo propone, no tienen facultad para sancionar en los mismo términos que las instancias que se mencionan, pero si pueden canalizar y apoyar a las víctimas para que denuncie ante la autoridad competente los posibles actos de hostigamiento y acoso sexual de las que sean objeto. En consecuencia, este apartado, debe considerarse una guía para los miembros del Comité que estudie los casos dentro de la dependencia, para ofrecer información y ayuda a quien la necesite.

Establecido lo anterior, debe señalar que para que una conducta (en este caso que pueda implicar actos de hostigamiento y acoso sexual) encuadre en un tipo penal y, por tanto, sea considerada delito, debe contar con los elementos que describe el código de referencia, en este caso el Código Penal para el Estado de Sinaloa. Por tanto, además de mencionar en qué título y de qué manera es descrito el hostigamiento sexual, se hará una breve descripción del tipo, para que quienes se encargan de asesorar a la víctima expliquen en qué situaciones existe la posibilidad de levantar una denuncia ante el Ministerio Público. En primera instancia se señala la legislación en el orden federal sobre la materia, y en segundo término, se abocara a la legislación estatal.

La conducta es tipificada dentro del Código Penal Federal como hostigamiento sexual, dentro del Título decimoquinto, “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”, capítulo I; mismo que establece lo siguiente:

“Artículo 259 bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase 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. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

La descripción del tipo penal alude a tres partes: a) al que con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo; b) que el asedio sea reiterado, y c) que el agente se valga de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación.

Hay tres elementos a considerar en esta definición: el sujeto, el objeto y la punibilidad del delito. Respecto al sujeto, el Artículo 259 bis no establece una calidad específica en el sujeto activo o el pasivo, por lo que el hostigamiento sexual puede ser realizado tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, sí hace referencia a la jerarquía derivada de la relación doméstica, laboral, etc., por lo que para ser tipificado como hostigamiento sexual, debe ser realizado por un superior jerárquico en contra de un subordinado.

En relación con el elemento objetivo del hostigamiento sexual, incluye provocaciones, insinuaciones o invitaciones, pero de manera reiterada, lo que implica que un acto aislado no es considerado en la definición. La punibilidad contemplada es una multa de cuarenta días si es realizado por un particular; en el caso de personas servidoras públicas es, además, causa de destitución. No obstante, ambas sanciones se aplican solo si hay algún daño o perjuicio con efectos materiales. El último elemento de la definición es la persecución por querrela, lo que limita a las autoridades en su seguimiento y deposita toda la responsabilidad en la persona ofendida.

En tanto que el Código Penal para el Estado de Sinaloa, señala en su capítulo V, referente al acoso sexual, en el Artículo 185 que “Al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, valiéndose de su situación de superioridad jerárquica, laboral docente, doméstica o de cualquier otra naturaleza que implique subordinación, se le impondrá prisión de uno a dos años.

Si la solicitud de favores de naturaleza sexual, se acompaña con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de su relación con su superior jerárquico, se le impondrá prisión de dos a tres años.

Si la persona ofendida es menor de edad, la pena de prisión será de tres a cinco años. En caso de reincidencia, se le impondrá prisión de dos a siete años.”

En este caso el tipo penal comporta los siguientes elementos: a) al que solicite favores de índole sexual b) sea para él/ella o alguien más, c) que para llevar a cabo la acción que se señala, se haga uso de una posición de superioridad jerárquica.

En esta definición, al igual que en Código Penal Federal, tanto el sujeto activo como el pasivo pueden ser hombre o mujer, referente al elemento objetivo, se señala que tiene que haber una solicitud de favores sexuales, lo que dificultaría la sanción de las manifestaciones indirectas del fenómeno, tales como miradas lascivas o comentarios de connotación sexual que resulten ofensivos.

Para concluir este apartado, debe señalar que la interpretación normativa de este ordenamiento debe retomar los principios ideológicos que la enmarcan, con el fin de que pueda guardarse la equidad y justicia en el procedimiento. Asimismo, debe tomar los elementos del caso concreto. Jueces/juezas, ministerios públicos y cualquier autoridad encargada de valorar las pruebas en los casos de hostigamiento y acoso sexual, deben tomar en cuenta las dificultades de las víctimas para recabar pruebas que comprueben su dicho. Generalmente, las personas que son agredidas con el hostigamiento y acoso sexual se encuentran sometidas al ejercicio de poder de una persona, que en la mayoría de los casos no sólo cuenta con el control de los recursos económicos, sino que además puede controlar a la persona agredida y al resto de las personas subalternas donde ocurrieron los hechos.

Para el hostigamiento sexual, puede recurrirse a los diversos estudios que se han hecho sobre el tema y valorar las pruebas de las partes, tomándolos como criterios, dándole valor a todas las pruebas, directas e indirectas. Por ejemplo, la literatura sobre el hostigamiento y acoso sexual ha señalado que esta conducta puede tener como antecedente o como consecuencia de la negativa, el acoso laboral. Podrían aportarse pruebas de estos hechos que de forma indirecta colaboran a comprobar los hechos concretos de hostigamiento sexual.

Estos criterios deben servir también para la integración del tipo penal. La comprobación de que la conducta fue de tipo lasciva ha de ser con base en el razonamiento basado en la lógica y la experiencia, considerando la perspectiva de género, en este caso el sentimiento de la víctima debe ser de suma importancia. Igualmente, los daños que pueden causarse a la víctima pueden valorarse con pruebas psicológicas y otros instrumentos psicosociales.

### **2.2.1 Elementos a considerar en la vía de acción penal**

- Cuando se presume delito de hostigamiento sexual, se deberá informar, orientar y canalizar a la persona denunciante, para que acuda al Ministerio Público o fiscalía especializada competente, en este caso, se debe acudir a la Agencia del Ministerio Público Especializada en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> En el acuerdo que crea dicha agencia, se establece en el punto cuarto que esta tendrá a su cargo conocer de hechos posiblemente constitutivos del delito de de Acoso Sexual, Previsto en el Artículo 185 del Código Penal para el Estado de Sinaloa. Consultado en línea el 5 de septiembre de 2010 en: <http://www.cedoceg.gob.mx/culiacan.pdf>

- El hostigamiento sexual es un delito que sólo se persigue por querrela. Esto significa que para que pueda iniciarse el proceso debe ser por la denuncia que realice la víctima.
- El proceso penal es largo y requiere de la asesoría de una/un abogado/a. Se inicia con la denuncia de la víctima, misma que debe ser presentada ante el Ministerio Público (MP) correspondiente, ésta es la primera autoridad que revisa si se cuenta con los elementos suficientes para la acción penal. Es muy importante que las/los MP estén capacitados para recibir y atender estas denuncias porque son el primer filtro en los procesos de esta naturaleza.
- Si la/el MP opina que no existen suficientes elementos para la configuración del tipo penal, el proceso no prospera. Si el MP considera lo contrario, es decir, que existen suficientes elementos para el ejercicio de la acción penal, entonces el caso es revisado por una/un jueza/juez, quien valora los hechos y las pruebas para determinar si es o no un caso de hostigamiento sexual y en su caso sancionar al agresor con la pena aplicable, según lo establece el Código Penal.
- Es importante que las víctimas consideren en el proceso penal la forma en que fue presentada la denuncia y las pruebas con que se cuentan, entre otras.
- El proceso penal puede durar un largo periodo y no necesariamente hay cambios inmediatos en las condiciones de trabajo; independiente de lo anterior, es de suma importancia ir creando los precedentes en la materia, para proceder por otra vía.

Por lo que se ha señalado en relación a la normatividad de carácter federal y para el Estado de Sinaloa, puede advertirse que ninguna norma establece cuáles son las conductas que constituyen el hostigamiento y acoso sexual; sin embargo, de acuerdo con la literatura sobre el tema, con los instrumentos internacionales y de diversos testimonios de víctimas, es posible elaborar una lista, que sin ser exhaustiva ni excluyente, puede capturar una gama importante de las acciones que encuadran en el tipo penal o en la definición de otras normas. Esta enumeración, como se comenta, no es limitativa, es decir, puede haber situaciones o conductas no incluidas en este recuento, pero que sí pueden ser consideradas como hostigamiento y acoso sexual.

### **2.3 Conductas que pueden Constituir hostigamiento y acoso sexual**

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, que incomoden a la empleada o empleado.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales<sup>10</sup>.

Desde el punto de vista legal, el hostigamiento y acoso sexual son conductas que vulneran:

- La integridad física, psíquica y moral.
- La libertad sexual
- La dignidad e intimidad de la persona
- El derecho a un ambiente saludable
- El bienestar personal

Estos bienes jurídicos que se comentan, están garantizados por una serie de principios generales del derecho y por legislación nacional e internacional, tales como:

### **Instrumentos internacionales**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)

---

<sup>10</sup> Existen diversos catálogos, que incluso establecen graduaciones de las conductas que mencionan, un ejemplo de ello es el trabajo *Otros riesgos psicosociales en el trabajo. Acoso sexual en el trabajo* de Fernando Mansilla Izquierdo. consultado el 13 de septiembre de 2010 en: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>



- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

### **Instrumentos nacionales**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal (CPF)
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
- Ley Federal de Trabajo (LFT)
- Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
- Reglamento Interior de Trabajo (RIT)
- Códigos de Conducta (CC)

### **Ordenamientos estatales**

- Constitución Política del Estado de Sinaloa
- Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Sinaloa
- Códigos de Penal para el Estado de Sinaloa
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Sinaloa

Un elemento relevante de este listado es que todas —leyes nacionales, estatales, declaraciones y plataformas de acción y tratados internacionales— constituyen el marco legal mexicano, lo que implica que cualquier autoridad que lo sepa está obligada a conocerlos y observarlos, pues pueden ser una fuente importante para que prosperen las denuncias y mejoramiento de los procesos de prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. Igualmente, es fundamental que las/los defensoras/es y las propias víctimas conozcan su contenido, pues en estos se resumen los esfuerzos nacionales e internacionales para erradicar la violencia de género.

## Capítulo 3. Del procedimiento de atención al hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

### 3.1 Algunas consideraciones generales

#### *Dificultades para la elaboración de un procedimiento perfecto*

Por lo menos existen tres razones del porqué es difícil diseñar un procedimiento idóneo para las personas involucradas en conflictos de esta naturaleza:

1. En primer lugar es casi imposible diseñar un sistema de quejas satisfactorio para las personas usuarias, puesto que hay que tomar en cuenta los intereses de quienes recurrirán al protocolo de atención (denunciante, acusados/as, administradoras/os, funcionarias/os, abogadas/os y el resto del personal que labora en el espacio de trabajo). Además, la elaboración o diseño de un protocolo de esta naturaleza requiere retomar las necesidades y opiniones de las víctimas. Lo cierto es que, la persona quejosa no tomará la iniciativa de poner una queja si piensa que el sistema no ha tomado en cuenta sus intereses y si éste no le garantiza la confidencialidad en el curso del proceso.

Una vez que se presenta un caso de hostigamiento y acoso sexuales existen diversas dificultades para encontrar una solución totalmente positiva, motivo por el cual suele originarse frustración y descontento hacia los protocolos y sistemas de denuncia y atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual. La meta en un sistema ideal, es satisfacer un alto porcentaje de las personas quejas, además de garantizar que la mayoría de quienes sean acusados sientan que recibieron un trato justo, y que la mayoría de quienes tienen la responsabilidad del manejo de las quejas consideren que actuaron de manera justa y adecuada. Así, se estaría frente a un proceso justo y equitativo en que se respeten las prerrogativas de las personas afectadas y que se cumpla con la obligación de dar respuesta a la situación. Los sentimientos de frustración y el dolor que suele provocar el hostigamiento y acoso sexual son parte de un proceso largo para las víctimas, quienes a veces deben afrontarlos sin encontrar una solución concreta. En algunas ocasiones, cualquiera de los pasos que pueden o deben llevar a cabo para atender el suceso (ya sea que recurra a un medio formal o informal) puede conducirlos a más sentimientos de agravio. (Rowe, 1996)

Una de las grandes complicaciones en este tipo de procesos es que, en general, la única evidencia es la palabra de cada una de las partes, por lo que es posible que alguna de ellas considere injusta la decisión y que la persona responsable de investigar no esté segura de que se esté haciendo justicia para las personas involucradas.

Lo más que las instituciones son capaces de hacer es minimizar el agravio y las pérdidas, tanto para las personas hostigadas y afectadas, como para la institución, y, primordialmente, aprender cómo mejorar su actuación en un futuro.

2. La segunda razón por la que no existe un sistema perfecto es que la composición de las instituciones varía dentro de la Administración Pública Estatal, ya que tienen diferentes misiones, normas y tradiciones que responden, en gran medida, a una serie de consideraciones que se relacionan con el contexto social y económico.

Un protocolo tiene que respetar e incorporar estas distintas tradiciones y cultura organizacional, siempre y cuando estén acordes con la normatividad y que no resulten en un agravio para las personas que laboran en la institución u organización y para la propia estructura de la dependencia/entidad.

3. La tercera razón es que las ideas de las personas involucradas varían mucho en cuanto a lo que ellas consideran es un buen sistema, según su posicionamiento ético y formación. Por tanto, resulta importante diseñar una política o un procedimiento, inclusive en un solo lugar de trabajo, que sea aceptable para todas las personas. Es necesario que exista un órgano colegiado debidamente capacitado para que con toda sensibilidad, esté atento cuando sucedan casos de hostigamiento y acoso sexual, y deba, de forma puntual y confidencial, darle la atención que se requiera.

Debido a las variables que pueden aparecer en los casos de hostigamiento y acoso sexual —por ejemplo, la gravedad y complejidad de las acusaciones, la posición relativa de las partes, si la acusación es aceptada o negada, Etcétera—, es recomendable para las dependencias/entidades proponer al personal procedimientos formales e informales.

No obstante tales observaciones, se puede concluir que los elementos constitutivos de un procedimiento de queja para atender y prevenir el hostigamiento y acoso sexual deben comprender los siguientes elementos y consideraciones:

*Las dependencias/entidades deben asegurar que los procedimientos de queja:*

- Estén claramente escritos y sean accesibles para todo el personal.
- Ofrezcan opciones informales y formales.
- Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Se basen en principios de justicia y en el debido proceso.

- Sean administrados por personal capacitado.
- Ofrezcan una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación.
- Aseguren que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.
- Se revisen periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.

### 3.2 Métodos para tratar conductas indebidas que constituyen hostigamiento y acoso sexual

Tanto la parte demandante como las personas que manejan la queja, necesitan tener opciones y alternativas de resolución del conflicto, según las circunstancias y el contexto del caso. Las dependencias/entidades de la Administración Pública Estatal de Sinaloa, tienen mucho que ganar cuando ofrecen las opciones de resolución y permiten que las personas involucradas participen en las soluciones del conflicto. Por ejemplo, hay mayor probabilidad de presentar la queja a tiempo en actos de hostigamiento y acoso sexual cuando las personas perciben que tienen opciones realistas para resolverla. A pesar de este razonamiento en muchas ocasiones, las instituciones y el personal de la administración de recursos humanos, no están convencidos de que deberían proporcionar distintas opciones de resolución.

### 3.3 Opciones que deben ofrecerse a la persona que presente una queja

Algunas organizaciones ofrecen sólo una opción a la persona quejosa: una investigación basada en **derechos formales** que resulta en un juicio administrativo, penal o laboral.

**Los métodos formales de resolución**, basados en la ejecución de los derechos legales y la coacción del poder. Algunos ejemplos de estos métodos son: investigación y adjudicación; denuncia ante una entidad judicial según el caso; o con el simple acto de despedir a quienes sean culpables de hostigamiento y acoso sexual. Los beneficios de este tipo de política son:

- La política es fácil de entender.
- Es una política justa.
- Se pueden rastrear transgresores consuetudinarios.
- La dependencia puede controlar fácilmente el proceso.
- La responsabilidad de la dependencia y el sindicato se formaliza.

- Una política basada en derechos formales, “manda un mensaje” del compromiso de la organización para afrontar el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

Limitaciones al proveer *solamente* una política de derechos formales:

- Algunos grupos, especialmente las mujeres, tienen aversión a los procedimientos de un juicio legal.
- Los procedimientos basados en los derechos legales polarizan los puntos en discusión.
- Un juicio legal puede no ser adecuado para conductas sutiles o disimuladas por problemas de insuficiencia de pruebas.
- El miedo a represalias frena la queja de las personas quejosas.

Las investigaciones muestran que, con respecto al número de quejas de hostigamiento y acoso sexual, los procedimientos basados en derechos formales (administrativos, penales o laborales) se usan relativamente poco.

**Los métodos informales de resolución**, basados principalmente en los intereses y necesidades de la persona quejosa y específicamente o mayoritariamente para los casos de hostigamiento y acoso sexual no delictivo o “leve”. Algunos ejemplos de estos métodos son: mediación clásica; un acercamiento genérico mediante mayor capacitación y la sensibilización y cumplimiento de los principios del código de ética de la institución.

Finalmente, en otros enfoques se ha expresado la preocupación de considerar un método que no se guíe sólo por los intereses y las prerrogativas de las víctimas, sino que considere los derechos de las personas que son presuntas responsables; en general, este planteamiento se ha definido como “justicia para ambas partes de la disputa”. Este último acercamiento considera que las demandas de hostigamiento y acoso sexual representan una situación compleja que requiere la escucha y el respeto hacia todas las personas afectadas.

Una vez elegido el procedimiento más conveniente en razón del tipo de dependencia/entidad y las características de la población, se necesita un reconocimiento explícito de los derechos y las responsabilidades de quienes estén involucrados en la resolución e investigación, así como de las personas que presentan una queja.

Las personas que han sufrido hostigamiento y acoso sexual de cualquier tipo, suelen tener opiniones muy radicales y variadas respecto a lo que están

dispuestas a hacer y no hacer. Estas opiniones siempre deben ser respetadas, partiendo del principio de que el proceso debe garantizar el derecho de audiencia y legalidad para todas las personas involucradas.

Atendiendo a esta idea que se menciona, a continuación se enumeran algunos principios generales aplicables a las situaciones y procesos que pudieran implicar casos de hostigamiento y acoso sexual:

### **El debido proceso**

- Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder.
- Toda queja será manejada de forma sensible, equitativa e imparcial.
- Las dependencias/entidades de la Administración Pública del Estado de Sinaloa, deberán asegurar que todos sus integrantes tengan acceso a la información y el apoyo necesarios para prevenir, e impedir el hostigamiento y acoso sexual o para manejarlo de forma apropiada si se presenta.
- Las/los responsables de aconsejar, conciliar o investigar una queja, deben actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.
- Se dará a la parte acusada la justa oportunidad de conocer la queja contra él o ella, así como de preparar una respuesta considerada a las acusaciones hechas por la parte quejosa.
- El protocolo que aquí se presenta es un *modelo general de aplicación que tiene que ser adaptado y discutido en cada dependencia* y entidad de la Administración Pública del Estado de Sinaloa, tomando *en cuenta sus tradiciones, misión y cultura laboral específica*, así como los intereses y puntos de vista de quienes estén involucrados (las partes demandantes, acusadas/os, testigos y gerentes) y el marco legal que las regula. No pretende ser una receta única.
- Se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la mediación y la investigación. Las personas que funjan como funcionarias de cada dependencia/entidad, se comprometen a asegurar que el personal que recurra a estos procedimientos no sea objeto de represalias.
- La dependencia/entidad recomendará que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al hostigamiento y acoso sexual, pero no tolerará las quejas ofensivas o triviales.

- Cualquier relación con la política de la dependencia/entidad y con estos procedimientos, no afecta el derecho de los individuos a presentar denuncias fuera de la institución.



## Capítulo 4. Etapa de prevención

### 4.1 Campañas de sensibilización

El hostigamiento y acoso sexual afecta el ambiente de la dependencia/entidad; incide en la productividad y eficiencia en el trabajo. La sensibilización en relación con el tema del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo, exige de la parte institucional, actividades de sensibilización. Es preciso que se hable del tema, que se reconozca su enfoque humano y sus efectos en la eficiencia y productividad de la dependencia/entidad.

Las campañas de sensibilización permiten discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las personas víctimas del acoso sexual, en algunos casos guardan silencio y se culpabilizan, sintiéndose “víctimas propiciatorias”. Es necesario que se rompa el silencio por parte de las víctimas, y una campaña de sensibilización facilita este proceso.

Las campañas pueden ser impulsadas en torno al tema y conforme el grado de responsabilidad del personal: trabajadoras/es de base, mandos intermedios y superiores. Se pueden realizar a través de: charlas, circulares, boletines informativos con consignas contra el hostigamiento y acoso sexual. En todos los ambientes de la dependencia/entidad se puede colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual.

### 4.2 Supervisión y control

#### *Detección del problema y actitud preventiva*

Se ha comprobado que la sensibilización y la prevención son componentes básicos para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. No basta con sensibilizar, debe existir una política de control y vigilancia de manera constante y permanente.

La lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en una dependencia/entidad debe ser un principio de la política institucional. Entre quienes integran la unidad productiva, debe quedar claro que el hostigamiento y acoso sexual está prohibido y que es penalizado.

Debe enviarse constantemente el mensaje claro y directo de que se están supervisando y controlando las actitudes que no son aceptadas en los espacios laborales. La/el empleadora/dor que resuelve verificar si en su entorno se produce este reprochable comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

- Bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual.

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

*Propiciar un ambiente laboral seguro y sano*

La institución debe facilitar un clima de trabajo seguro y sano, es decir, evitar que en los espacios laborales se den ambientes hostiles o abusivos. Como acción preventiva, la dependencia/entidad deberá mantener un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el hostigamiento y acoso sexual, tales como:

- La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.
- Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.
- Si son una expresión meramente ofensiva.
- Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.
- El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.

La discriminación puede existir en el lugar de trabajo, sin importar el efecto del nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una/un empleada/o. Lo reprochable del comportamiento del/de la acosador/a no se altera por el hecho de que exista alguna/algún trabajadora/dor con capacidad especial para resistirlo.

Lo expresado se aplica al hostigamiento y acoso sexual en otros ámbitos y circunstancias, donde la víctima puede ser sexualmente extorsionada por quien tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.

### **4.3 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 víctima.
3. Obligación de la/del empleadora/dor de proporcionar referencias de un/una ex trabajador/a a quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado.

## Capítulo 5. etapa de atención

### 5.1 Acciones de la dependencia/entidad debe de tomar en cuenta para atender los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.

1. Un pronunciamiento de la persona titular de la dependencia/entidad, oficial mayor u homólogo/a, en el que estipula que la dependencia/entidad está comprometida con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, la investigación de todas las quejas y de tomar medidas disciplinarias, incluso el despido, en caso necesario.
2. La sensibilización a todas las personas a cargo de las áreas administrativas en las dependencias/entidades, y en general de todo el personal que labora en la Administración Pública del Estado de Sinaloa, respecto a que el hostigamiento y acoso sexual en cualquiera de sus formas es inaceptable.
3. Nombramiento de un Comité Colegiado integrado por las áreas estratégicas de la institución. Este Comité, nombrado por parte de la persona titular de la dependencia/entidad, oficial mayor u homólogo o su representante, realizará acciones de prevención, asesoramiento y atención de las quejas por hostigamiento y acoso sexual. El Comité es la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal dentro de los centros laborales para externar su queja y recibir orientación para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.
4. Publicación impresa de un folleto o vínculo en la página web de la dependencia/entidad que incluye el pronunciamiento mencionado en el punto 1, de la persona titular de la dependencia o entidad, oficial mayor u homólogo, con un número de teléfono, dirección de correo electrónico y/o los nombres de las personas facultadas para atender e investigar las quejas por hostigamiento y acoso sexual.
5. Campañas de difusión permanentes respecto a qué es y cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual. El Comité es el encargado de llevar a cabo los programas de sensibilización, así como la difusión de los procedimientos de queja que la institución formule.
6. Generar un mecanismo de protección durante y después del procedimiento que preserve a las víctimas por hostigamiento y acoso sexual de represalias por haber presentado una queja, demanda o denuncia.

## 5.2 derechos y responsabilidades

### 5.2.1 Derechos y responsabilidades de las/os servidoras/es públicos/as

Las dependencias/entidades de la Administración Pública del Estado de Sinaloa, deben ser espacios de trabajo donde todas y todos tengan derechos y responsabilidades, para generar un buen ambiente laboral. Esto teniendo en cuenta que, en la medida que se establezcan compromisos y mecanismos formales e informales que atiendan la problemática del hostigamiento y el acoso sexual, podrán generarse herramientas eficaces para conseguir la reducción de dicho fenómeno. En base a esta idea, debe proponerse que es derecho y responsabilidad de quienes laboran en la administración pública. En base a ello, se propone que las entidades/dependencias contemplen como derecho y responsabilidades de los servidores de la administración pública de Sinaloa:

- Convivir en un ambiente de trabajo libre de hostigamiento y acoso sexual.
- Afrontar de forma positiva cualquier situación que implique hostigamiento y acoso sexual.
- Presentar una queja por hostigamiento y acoso sexual según el procedimiento que establezcan las dependencias/entidades.
- Ser tratada/o con respeto y sensibilidad por las/los funcionarias/os de la dependencia/entidad y el personal.
- Recibir información periódica del curso de investigación, en caso de que presente una queja.
- Asistir y participar en los cursos de capacitación sobre el hostigamiento y acoso sexual.
- Informar a las/los integrantes del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento sobre cualquier situación o incidente de hostigamiento y acoso sexual, aunque la/el servidora/dor no haya sido objeto directo de mismo.

### 5.2.2 Responsabilidades de la dependencia/entidad de la Administración Pública del Estado de Sinaloa:

1. Mantener un ambiente libre de hostigamiento y acoso sexual para todo el personal.
2. Actuar para prevenir el hostigamiento y acoso sexual mediante:
  - Una política que permita hacer frente al problema del hostigamiento y acoso sexual.

- Un procedimiento institucional que proporcione diversas alternativas de resolución.
- Capacitación y otras actividades educativas respecto al hostigamiento y acoso sexual.
- Distribuir y difundir entre todo el personal de la institución un documento que contenga la política a seguir, así como el procedimiento respectivo.

3. Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento y acoso sexual.

4. Capacitar al personal en el manejo formal e informal de las quejas.

5. Asegurar que las/los funcionarias/os sean ejemplos a seguir respecto a su conducta en relación con el hostigamiento y acoso sexual, ya que de esto depende el clima laboral que se propicie en la institución.

6. Generar un mecanismo de protección durante y después del procedimiento, que preserve de represalias a las víctimas por hostigamiento y acoso sexual por haber presentado una queja.

### **5.2.3 Responsabilidades que los sindicatos deben evaluar para su incorporación en dentro de sus estatutos, en caso de no tenerlas incorporadas en dicho documento**

1. Formular claramente su política respecto al hostigamiento y acoso sexual.

2. Incluir en sus estatutos una definición de hostigamiento y acoso sexual que indique que ese comportamiento no será tolerado por el sindicato.

3. Elaborar los procedimientos a seguir en caso de presentarse el hostigamiento y acoso sexual entre y hacia integrantes del sindicato.

4. Negociar e incluir en las condiciones generales de trabajo o el contrato colectivo de trabajo una cláusula sobre el hostigamiento y acoso sexual. Esta cláusula debería incluir:

- Definición.
- Argumentos convincentes.
- Procedimiento de queja al interior del sindicato.

5. Dar difusión a la política negociada y la posición sindical respecto al hostigamiento y acoso sexual.

6. Crear un mecanismo de protección durante y después del procedimiento, que preserve a las víctimas por hostigamiento y acoso sexual de represalias por haber presentado una queja.

#### **5.2.4 Responsabilidad del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento**

Es responsabilidad del Comité (encargado de recibir las quejas):

- Tener conocimiento de las políticas y procedimientos a seguir por la institución en materia de hostigamiento y acoso sexual.
- Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la queja.
- Investigar de manera imparcial y confidencial los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Informar a la persona que presente la queja sobre el avance de las investigaciones.
- Informar regularmente al personal sobre las políticas de hostigamiento y acoso sexual y los procedimientos de queja.
- Asegurarse de que las personas encargadas de tramitar las quejas, asistan a sesiones de capacitación sobre hostigamiento y acoso sexual.
- Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento y acoso sexual.
- Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas en la dependencia/entidad sobre hostigamiento y acoso sexual.

### 5.3 pasos a seguir en el procedimiento de actuación intrainstitucional para presentar quejas por hostigamiento y acoso sexual en las dependencias/ entidades de la administración pública de Sinaloa

La creación de este documento parte del “Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual” el cual se derivó del diagnóstico de cultura institucional, elaborado con base en los resultados del cuestionario<sup>11</sup> que aplicó el Instituto Nacional de las Mujeres con apoyo de la Secretaría de la Función Pública en el año 2008, y en el que participaron 258 dependencias/entidades de la Administración Pública Federal, y del cual provienen los siguientes datos:

- De los 25 mil 728 casos de acoso sexual, 7 mil 796 lo denunciaron ante autoridades y mecanismos competentes.
- El 15% de las mujeres y 5.3% de los hombres reportaron haber sido víctimas de acoso sexual.
- Ocho de cada 10 personas encuestadas manifestaron que es necesario contar con mecanismos para proteger a las mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual.

En el plano estatal, existe una investigación denominada “Diagnóstico de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como de la percepción sobre los niveles de vulnerabilidad y exposición a la violencia en el trabajo de las empleadas y los empleados de las oficinas del Poder Ejecutivo del Estado de Sinaloa.”, en la cual se retoma la temática del hostigamiento y acoso sexual. En el diagnóstico<sup>12</sup> que se menciona, se señala que el 5.93% de los hombres encuestados, declara tener conocimiento de casos de acoso sexual dentro de su espacio laboral, aunque no se precisa el sexo del agente activo ni el agente pasivo, si se puede conocer en cierta medida mediante este indicador, cuales son los rasgos que presenta el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias/entidades de la administración pública de Sinaloa.

En el mismo estudio, se señala que un 5.65% de las mujeres declaran conocer de algún caso de hostigamiento y acoso sexual al interior de su espacio de trabajo, esta cifra representa una tercera parte de lo declarado por las mujeres en el

---

<sup>11</sup> El título del cuestionario es Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

<sup>12</sup> La investigación advierte, según su enfoque, que “el acoso sexual es difícil de admitir de manera expresa. Por esa razón y previendo las dificultades de la aceptación abierta de su existencia por pudor, pena o negación, se solicitó a los encuestados en términos del conocimiento de la problemática en otras personas: *¿Conoce de algún caso de acoso sexual hacia algún compañero/a de su dependencia por parte de un superior o compañero de trabajo?*”. De esa manera, es decir, preguntando de forma indirecta, es posible que las personas encuestadas se sientan más cómodas para expresar la manifestación de dicho fenómeno al interior de su espacio de trabajo.



estudio nacional que se cito recientemente, incluso dicho porcentaje es menor a lo declarado por los hombres.

En el diagnóstico estatal además se incluyó una pregunta referente a la posible presencia de casos de hostigamiento y acoso sexual como factor para el despido de servidores públicos; la pregunta fue redactada de la siguiente manera “¿Conoce a alguna persona que haya sido despedida por no acceder a solicitudes de favores sexuales o de otra índole en su dependencia?” Aunque la forma en que se plantea la pregunta, abre la posibilidad de una respuesta imprecisa (pues la persona puede considerar que el motivo del despido esta relacionado con el hostigamiento y acoso sexual, aunque no puede mostrar elementos suficientes para probar lo que expone), también permite conocer la percepción del personal en relación a las prácticas que en el plano real, tienen lugar dentro de su ambiente laboral.

A la cuestión que se comenta, el 1.48% de los hombres encuestados declara conocer casos donde alguien fue despedido/a, por no acceder a favores de carácter sexual, en tanto que un 2.17% de las mujeres, declara conocer de ese tipo de casos. A pesar de que esos porcentajes son cuantitativamente menores, no debe desestimarse la necesidad de atender posibles prácticas que pongan en estado de vulnerabilidad a los/las servidores/as públicos de Sinaloa.

Como tercer elemento del diagnóstico, se presentó la siguiente afirmación “Me han negado ascensos, promociones o incremento salarial, por no acceder a una petición sexual”, ante la cual el 1.30% de las mujeres respondió en sentido afirmativo en tanto que el 1.48% de los hombres contesto en el mismo sentido. Con estas tres preguntas<sup>13</sup> referentes a la percepción de los servidores públicos, en relación a la presencia de casos de hostigamiento y acoso sexual en su ámbito laboral, es posible obtener un panorama general de las implicaciones y el impacto que tiene además del que pueden tener los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual en las entidades/dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Sinaloa.

A partir de ellos de ambos diagnósticos, pero en especial el referente a las entidades/dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Sinaloa, se vuelve evidente la pertinencia de contar con una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de las instituciones de la Administración Pública del Estado de

---

<sup>13</sup> Es decir, si el personal de las entidades/dependencias de gobierno del Poder Ejecutivo del Estado a) conoce de casos donde haya existido acoso sexual por parte de un elemento de la organización hacia otra/o integrante de la misma<sup>13</sup>, b) conoce de casos donde se hayan presentado presiones de tipo sexual para el condicionamiento de la relación laboral y de c) las posibilidades de desarrollo profesional mediante ascensos.

Sinaloa, así como a la ejecución de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen. A partir de ello, resulta conveniente analizar la posibilidad de contar con herramientas encaminadas a tratar el problema del hostigamiento y el acoso sexual en la administración pública de las entidades del país. En ese sentido, resulta pertinente la instauración de protocolos sobre la materia en el estado de Sinaloa.

El procedimiento que se presenta a continuación es un *modelo general de aplicación que tiene que ser adaptado y discutido en cada dependencia/entidad de la Administración Pública del Estado de Sinaloa*, tomando en cuenta su normatividad, procesos y procedimientos, misión y cultura laboral. Se limita a tratar las quejas por hostigamiento y acoso sexual mediante una serie de acciones fundadas en el marco jurídico que regula a la administración pública del estado y que además ofrece rutas alternativas, que varían según la decisión e intereses de la víctima.

Cualquier denuncia penal, laboral y administrativa supone un trámite largo, además de una serie de gestiones para la persona afectada y una prolongación no deseada de la situación de hostigamiento y acoso sexual. El procedimiento que se establece pretende atajar el hostigamiento y acoso sexual desde sus primeras manifestaciones, *ofertando un abanico de alternativas* a las reclamaciones ante los órganos competentes y con plazos mucho más razonables.

El protocolo ofrece a la persona hostigada la posibilidad de solicitar medidas cautelares de protección, como la de dejar de trabajar con la persona hostigadora. También garantiza que cualquier persona que presente una queja por hostigamiento y acoso sexual, declare que no será objeto de intimidación, represalia o discriminación. Si al final no fuera posible constatar los hechos denunciados, no habrá ningún tipo de represalia y *sí habrá un seguimiento detallado de la situación*, para asegurarse de que no se produzca hostigamiento y acoso sexual. Para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas en una queja, se guardará la más estricta confidencialidad en el procedimiento.

Por ello, es importante considerar que para que pueda presentarse una queja de acuerdo con el procedimiento, es necesario que la institución tenga jurisdicción sobre las partes involucradas y que la queja inicial incluya la alegación de hostigamiento y acoso sexual, definido como<sup>14</sup>:

---

<sup>14</sup> La definición que se señala, obedece a la estipulada en el Artículo 13, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual se considera, desde la perspectiva de este trabajo, una

“**El hostigamiento sexual**” es 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 y de connotación lasciva.

“**El acoso sexual**” es una forma de violencia 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.

### 5.3.1 **Ámbito de aplicación**

El procedimiento para presentar los casos de hostigamiento y acoso sexual incluyen a todas las personas que funjan como servidoras/es públicas/os<sup>15</sup>:

- El personal de base.
- El personal de confianza.
- El personal por honorarios.

Este procedimiento no podrá utilizarse cuando la persona acusada sea empleado/a de otra organización (por ejemplo, personal de otra empresa que fue contratado para reparar los elevadores). En caso de surgir un problema de hostigamiento y acoso sexual entre personal de la institución en el desempeño de su trabajo y una persona no empleada por la institución, esa dependencia/entidad, como parte de sus deberes de atención a su personal, se comunicará con la/el empleadora/dor para asegurar que el problema sea atendido rápidamente por los procedimientos más apropiados.

### 5.3.2 **Procedimiento de queja**

Interposición de queja

El procedimiento se basa en la adopción de *un sistema integrado por opciones formales e informales*<sup>16</sup> de resolución, que proporcione diversas alternativas para

---

conceptualización que clarifica la distinción entre el hostigamiento sexual y el acoso sexual, pues advierte las diversas formas de ejercicio del poder que pueden entrar en juego durante el fenómeno.

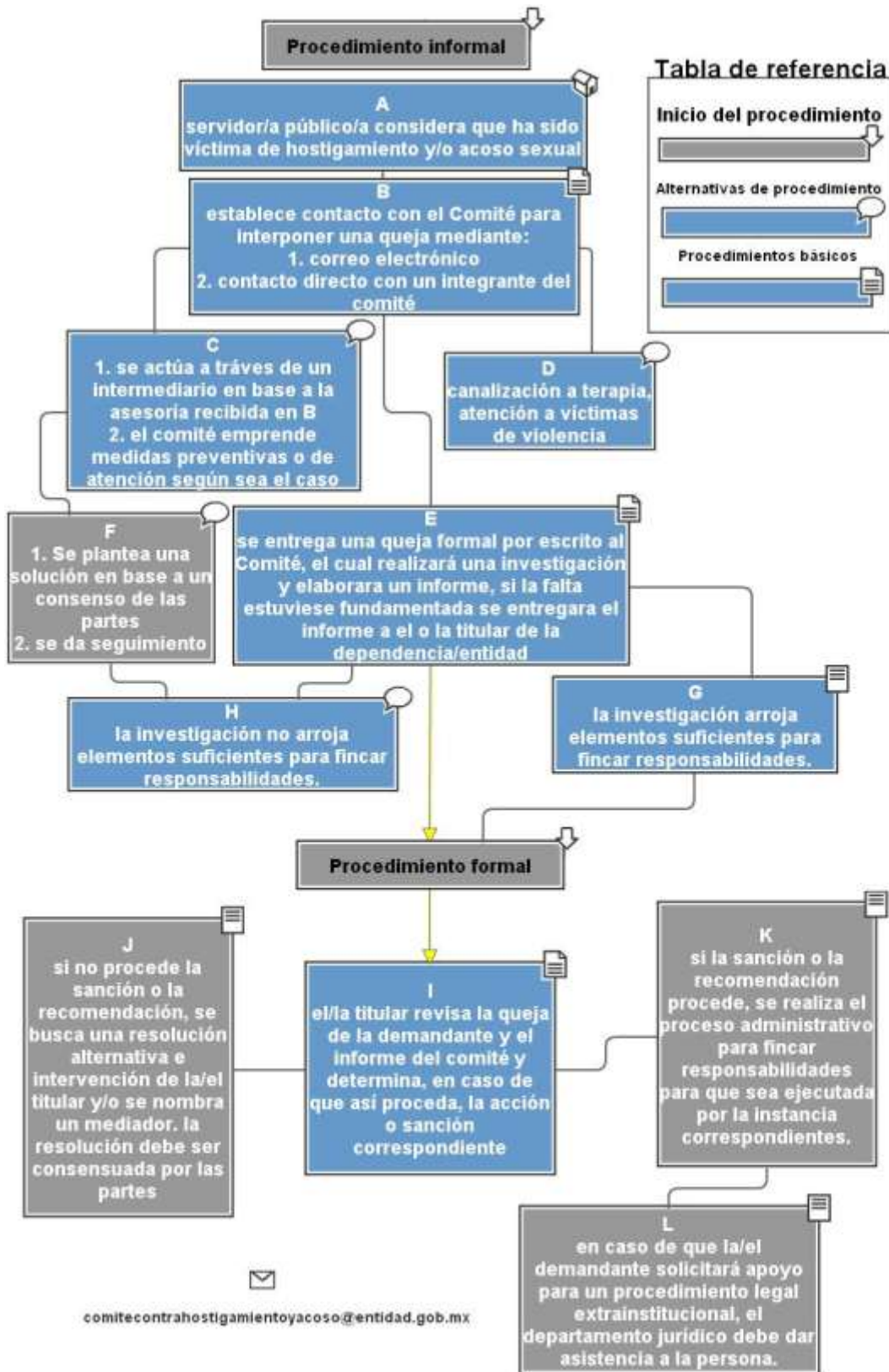
<sup>15</sup> En el capítulo referente al Marco Jurídico que contiene este documento, se fundamenta jurídicamente cuales es el marco normativo bajo el cual, en el contexto de la Administración Pública del Estado de Sinaloa, puede sancionarse a los servidores públicos.

<sup>16</sup> Por procedimiento formales se entenderá todos los canales institucionales y legales (procedimientos administrativos, presentación de demanda ante un Ministerio Público) a los cuales la persona demandante puede acudir para solucionar posibles actos que pudieran implicar hostigamiento y acoso sexual; en tanto que por procedimiento informales se entenderá, el cúmulo de alternativas que una organización pone a disposición de sus miembros para solventar las quejas que pudieran estar relacionadas al hostigamiento y

las personas quejas, acusadas, testigos y las/los funcionarias/os. Existen las siguientes opciones para actuar dentro de este procedimiento y se presentan d manera gráfica:

---

acoso sexual, al margen de los canales formales de las instancias jurídicas correspondientes. Estos pueden ser la mediación por parte del titular de la organización u otro miembro de la alta dirección, en casos de hostigamiento y acoso sexual definido como leve (por ejemplo, que en determinado espacio laboral un grupo de personas dirijan miradas lascivas o comentarios de connotación sexual que incomoden a otros miembros de la organización). En este sentido, este trabajo se apega a la definición de la Organización Panamericana de la Salud, la cual establece que los métodos informales es *la comunicación oral o escrita que la persona ofendida dirige a la persona ofensora con el fin de comunicar el comportamiento ofensivo y abordarlo. La persona ofendida puede dar aviso directamente a la persona ofensora, a un supervisor, al mediador, al Área de Gestión de Recursos Humanos o a la Asociación de Personal.* Para concluir, y teniendo en cuenta esta definición, el presente documento, no recomienda la confrontación directa entre las partes, sino que se sugiere en todo momento que se adopten mecanismos de mediación para la resolución de las quejas. Muchos procedimientos informales: capacitaciones generales al personal de forma continua, campañas de difusión que disuadan la posible comisión de actos relacionados al hostigamiento y acoso sexual, suelen tener un impacto directo sobre la presencia del fenómeno y son mas flexibles que los procedimiento legales de tipo formal.



En estas rutas existe la posibilidad de “ir y venir” y “cambiar la ruta”. Por ejemplo, puede darse el caso de que la persona denunciante acuda directamente con la persona titular del Órgano Interno de Control<sup>17</sup> (OIC). La/el titular del OIC llama a la/el titular de la dirección de la denunciante para notificarle sobre la existencia de un supuesto caso de hostigamiento y acoso sexual en su área y recomienda que le avise al/a la supuesto/a hostigador/a que una persona ha hecho una queja en su contra (acción informal). De manera simultánea, la persona titular investiga el caso según la normatividad correspondiente (acción formal).

Otro ejemplo podría ser que la persona considere que no necesita atención psicológica, o que los mecanismos informales que se pretenden llevar a cabo, puedan no solucionar el problema, y en base a ello, la persona interesada juzgue necesario interponer una queja formal ante el comité.

Lo importante de esta propuesta, la cual es completamente modificable, es que se ofrezcan mecanismos flexibles para que todas las partes (persona/s que demandan y quien/enes son demandados, así como la organización) tengan margen de maniobra para solucionar de forma satisfactoria los posibles hechos que pudieran implicar actos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

Del mismo modo se vuelven necesario que el procedimiento sea sistematizado, y que genere información del procedimiento de investigación, en caso de que existan elementos para fincar posibles responsabilidades. De esa manera la institución contará con una herramienta eficaz para prevenir, atender y sancionar los posibles actos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.

### **5.3.3 Inicio del procedimiento**

Para iniciar el proceso, se requiere conformar un Comité encargado de llevar a cabo las medidas previstas; este Comité es el mecanismo cercano y directo que tendrán las personas dentro de las instituciones para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual, por lo cual se requiere de una convocatoria para su constitución, resulta necesario que se cuente con el apoyo de la persona titular de la institución. Los pasos a seguir son los siguientes:

- Lanzar una convocatoria.
- Integrar el Comité.
- Conocer sus funciones.

---

<sup>17</sup> Este es un concepto genérico para denominar a las Contralorías o instancias homólogas al interior de la administración pública que son competentes para aplicar sanciones a los servidores públicos al servicio del Estado de Sinaloa.

## Convocatoria para conformar el Comité

La hará la persona titular de la dependencia, oficial mayor u homóloga/o. Será responsabilidad de ésta/e delegar en el Comité la autoridad suficiente para hacer propuestas preventivas y procedimientos para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten.

Es muy importante que quienes integren el Comité firmen una carta compromiso sobre el respeto y confidencialidad de los casos. El incumplimiento de este requisito o de su aplicación ameritará la desintegración del Comité y una amonestación por escrito que será incluida en su expediente personal

### 5.3.4 Primer contacto

Esta figura (consejera/o asesor/a) podría ser:

- Cualquier integrante del Comité formado para investigar y acompañar a la persona quejosa.
- Una persona de la Dirección de Recursos Humanos u homóloga/o que cumpla con el perfil profesional sensible al tema y que sea designado por la persona titular, oficial mayor u homóloga/o de la institución; de preferencia esta persona debe tener experiencia laboral en la institución, ética y responsabilidad con conocimientos en temas de género y violencia de género.

### Perfil

La persona profesional que atienda una queja por hostigamiento y acoso sexual deberá ser capaz de comunicar respeto por los sentimientos de la persona quejosa y ayudar a las personas que están enojadas, confundidas, lastimadas o temerosas para actuar. Sus funciones: Recibir y atender la queja, esto implica el acompañamiento de la víctima durante el proceso y la explicación de los recursos disponibles en la institución para su atención.

El papel de la/el consejera/o consiste en asegurar que la persona quejosa pueda tomar una decisión informada sobre lo que hará a continuación, con base en las opciones posibles que varían según el caso presentado y los deseos de la persona quejosa.

La asistencia que la/el consejera/o presta a la persona quejosa incluye:

- Escuchar de forma atenta e imparcial las preocupaciones y percepciones de la persona quejosa.

- Explicar la política de la institución donde labora la persona quejosa con respecto al hostigamiento y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas.
- Explorar posibles estrategias que la persona quejosa puede usar para resolver la situación, por ejemplo: acercarse a la persona con quien tiene esa dificultad y expresar lo que está sintiendo; escribirle una carta confidencial o enviarle un correo electrónico informándole de lo ofensivo de sus comentarios; solicitar la ayuda a la/al consejera/o para entregar la carta. Estas estrategias dependen de la naturaleza del incidente, el estado emocional de la persona quejosa, la jerarquía de la persona hostigadora y *la elección de la parte que presenta la queja*.
- Informar a la persona quejosa sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia a un organismo externo competente (instancias legales externas a la dependencia/entidad).
- Animar a la persona quejosa a identificar y buscar el tipo de apoyo que necesita;
- Ayudar a la persona quejosa a redactar un resumen escrito del conflicto, que pudiera ser un insumo para el procedimiento si la persona que presenta la queja elige buscar la resolución. *Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la persona quejosa.*
- Consultar e informar a la persona que funja como jefa/e inmediato de la persona quejosa del conflicto para solicitar su intervención informal, si así lo desea la persona quejosa, y para asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución del problema.
- Dar apoyo a la/el demandante hasta que el asunto se resuelva según los métodos establecidos.
- *No proporcionar consejo legal*, si no tiene las facultades ni los atributos de una/un abogado/a; en todo caso, deberá estar preparada/o en todo tipo de entrevistas que permitan dar una buena asesoría a la persona que presenta una queja.

### 5.3.5 Vínculos de la/el consejera/o con el Órgano Interno de Control, área jurídica u homóloga

La/el consejera/o debe explicar a la persona quejosa que lo que se le proporciona *no es asistencia legal* y que ella es libre de consultar a una/un abogado/a en área jurídica u homóloga o a la persona titular del Órgano Interno de Control en cualquier momento del proceso.



Si la/el consejera/o cree que se ha cometido el delito de hostigar o acosar sexualmente, informará a la persona titular del Órgano Interno de Control, del área jurídica o en su caso, a una/un homóloga/o, quien determinará si deben seguirse estos procedimientos informales y directos u otros. También se puede canalizar a la persona quejosa a los órganos competentes para otorgarle el apoyo adecuado.

Si la queja se refiere a ataque sexual o cualquier otro delito penal de naturaleza sexual, ocurrido en cualquiera de las instalaciones de la dependencia/entidad o durante la realización de sus funciones laborales, la/el consejera/o informará a la persona quejosa que una/un abogada/o puede ayudarle si decide llevar el caso a la Agencia del Ministerio Público Especializada en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar, en el municipio de Culiacán, Sinaloa.

Con el fin de respetar el derecho de confidencialidad de las partes, la/el consejera/o acompañará a la persona quejosa con la/el abogada/o del área jurídica de la institución u homóloga, de acuerdo con la investigación. Esta estrategia puede evitar que el caso se difunda y se vea comprometida la calidad de la información, además que facilita la recolección de pruebas.

La/el consejera/o también ayudará a contactar a un centro de apoyo a víctimas de violencia o a la instancia que corresponda, según la preferencia de la persona quejosa, además de cualquier opción compatible con estos métodos.

#### **5.3.6 Integración del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento**

En caso de que las dependencias/entidades de la Administración Pública del Estado de Sinaloa, cuenten con un Órgano Colegiado, como el Comité de Ética, que entre sus funciones cumpla el papel de un observatorio del clima laboral, es recomendable que de manera periódica haga diagnósticos y monitoreos sobre el hostigamiento y acoso sexual mediante sondeos formales e informales, así como actividades de sensibilización para prevenir conductas inadecuadas en el ámbito laboral. Para fortalecer esta estrategia, es conveniente que cuente con el apoyo de la persona titular de la dependencia/entidad y, que de ser posible, la política contra el hostigamiento y el acoso sexual quede plasmada formalmente en los reglamentos internos de la organización.

Debe existir paridad en la integración del Comité, que estará formado de preferencia por los siguientes integrantes:

La/el consejera/o (convocador/a) nombrada/o por la persona titular de la dependencia/entidad, quien deberá ser experta/o en normatividad de igualdad de oportunidades y poseer la experiencia adecuada para convocar un Comité.

- Una persona de nivel directivo u homólogo del área de recursos humanos.

- Tres mandos medios de las áreas sustantivas. Si la institución cuenta con unidad de género, se sugiere se integre al Comité.
- Una/un representante del área jurídica.

### **5.3.7 Funcionamiento del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento**

- Cada integrante del Comité tendrá las mismas funciones y perfil que los de la/del consejera/o en el primer punto de contacto y la autoridad suficiente, otorgado por la persona titular de la dependencia/entidad, para analizar, investigar y mediar en caso de presentarse conductas inapropiadas.

- una vez concluido el proceso de investigación, el Comité entrega el informe y resultado de la investigación al titular de la entidad/dependencia y al área jurídica cuando la persona demandante decida seguir la ruta de una queja administrativa, penal o laboral; asimismo deberá contar con la asesoría adecuada.

- La resolución de las quejas y el trámite a seguir serán emitidas tras ser revisadas y avaladas por las instancias competentes internas (el órgano interno de control, el área jurídica, área de recursos humanos u homóloga).

- El Comité en su conjunto<sup>18</sup> recibe la queja formal por parte de la persona consejera o de alguno/a de sus integrantes, investigará el caso e informará a la persona titular de la dependencia, del órgano interno de control (si lo hubiere) o a la/al abogada/o del área jurídica, recursos humanos u homóloga, de sus conclusiones después de haber recopilado y evaluado la evidencia.

- El Comité no emite ninguna sanción, solamente informa y opina sobre la evidencia recopilada, es decir, el Comité sólo deberá emitir recomendaciones. En todo caso puede proponer y llevar acabo acciones preventivas de manera general, para evitar que los incidentes relacionados al hostigamiento y acoso sexual, sigan presentándose.

### **5.3.8 Actuación del Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento**

1. El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona titular del OIC, al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa.

2. El Comité y la institución harán todo lo posible para proveer un proceso en el que la demanda sea tratada sin demora y donde las dos partes tengan

---

<sup>18</sup> En algunas dependencias/entidades, las personas integrantes del Comité tienen la competencia de investigar la queja a título individual, de esta manera se considera más fácil asegurar la confidencialidad y proteger a la/el denunciante.

oportunidad de hablar, presentar su defensa y comentar cualquier documento que se presente<sup>19</sup>.

3. Corresponde al Comité establecer los mecanismos más apropiados y efectivos a seguir en cada caso particular, y explicar las razones de esa decisión.

4. Para las sesiones de investigación del Comité, cada una de las partes puede contar con la asistencia de una/un colega, compañera/o o funcionaria/o de su sindicato, o cualquier otra persona, siempre que no sea una abogada/o litigante.

5. Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación.

6. Cada una de las partes puede solicitar al Comité que entreviste, cite a testigos y realice cualquier indagación que considere necesaria.

7. Después de la investigación, el Comité considerará primero si la queja está fundamentada, y después formulará su evaluación de la evidencia (si hay elementos para concluir que hay hostigamiento y/o acoso sexual o si no hay elementos para concluir que existe hostigamiento y/o acoso sexual).

8. El Comité puede recomendar a la persona titular de la institución, que emprenda la acción necesaria para:

- Reasignar a la persona quejosa por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrió/ocurrieron el/los incidente/s.
- Tomar las medidas pertinentes para impedir que la persona quejosa/o no sufra consecuencias ni represalias de ninguna clase por haber presentado la queja.

9. El Comité puede recomendar a la persona titular de la institución que considere participar directamente para:

- Resolver el problema;
- Evitar que problemas semejantes surjan en el futuro;
- Asegurar la continuación o restauración de nuevas relaciones armoniosas en el lugar de trabajo

10. El Comité deberá diseñar un programa continuo de difusión y actividades de capacitación.

---

<sup>19</sup> véase el contenido del capítulo referente a las entrevista a la parte quejosa, Entrevista a la parte acusada y Entrevista a los testigos).

11. Ser asesor/a y/o consejero/a permanente para los casos que se presenten.
12. Al formular sus recomendaciones, el Comité puede tomar en consideración evidencia de que la persona demandada ya ha recibido terapia o advertencias por demandas previas.
13. Orientar a las personas receptoras de violencia de género sobre otras vías, como la denuncia formal ante el Ministerio Público o ante la Agencia del Ministerio Público Especializada en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar.
15. Contar con un mecanismo sencillo y claro que permita la orientación ante el Ministerio Público o la Agencia del Ministerio Público Especializada en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar

#### **5.3.9 Quejas fundamentadas y resultados**

En toda queja se deberán entregar los resultados de la investigación a la persona titular de la institución. La/el responsable recomendará que la/el funcionaria/o de alto nivel, realice las negociaciones necesarias para que la persona demandada reciba terapia y/o la censure; y/o la exhorte a que si esa conducta se repite, será considerada una trasgresión grave, según los procedimientos disciplinarios de la institución y el código de conducta vigente.

#### **5.3.10 Quejas no fundamentadas**

Cuando se resuelva que la queja no tiene fundamento, la persona titular de la institución tomará las medidas necesarias para impedir que la persona quejosa o la persona contra la cual se presentó la queja sufran represalias ni consecuencias de ninguna clase por haberse presentado la queja.

#### **5.3.11 Informe del Comité**

El Comité expondrá las razones de su decisión en un informe escrito dirigido a la persona titular de la institución, normalmente en un plazo de 60 días naturales después de la conclusión de la investigación. Tanto la persona quejosa como la demandada recibirán una copia del informe del Comité.

La persona titular de la institución se asegurará de que tanto la persona quejosa, como la acusada, y las/los integrantes del Comité que hayan intervenido, sean informadas/os por escrito de los resultados de la investigación y de cualquier acción que se emprenda como resultado.

#### **5.3.12 Revisión del proceso de determinación del Comité**

- No habrá apelación sobre la decisión tomada por el Comité de si hubo o no discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o denigración, ni en relación con las recomendaciones del Comité. La persona quejosa podrá solicitar revisión del caso por la persona titular de la institución o su representante, si encuentran que

la investigación no se llevó a cabo conforme a las rutas de procedimiento expuestas en este documento. Si esa revisión establece que no se siguieron los mecanismos, se formará un nuevo Comité especial para volver a tratar la queja.

- La petición de revisión podrá presentarse a la persona titular de la dependencia/entidad en un plazo de siete días hábiles después de recibido por esa parte el aviso escrito del resultado de la etapa de la investigación y determinación. La persona titular de la dependencia/entidad debe designar a un integrante del personal independiente y de nivel superior para que realice la revisión e informe de los resultados en un plazo de 30 días hábiles.

#### **5.3.13 Archivos e informes**

- La institución se compromete a mantener la privacidad de la información personal. Toda información personal reunida con los métodos para presentar quejas por hostigamiento y acoso sexual será conservada y utilizada según lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, y en el marco jurídico estatal dispuesto en la Ley de Acceso a la Información Pública del Estado de Sinaloa y en la Ley.
- El Comité tendrá un fichero seguro con los nombres de las personas participantes en el procedimiento y las fechas de sus reuniones.
- Todo resultado del procedimiento es un acuerdo escrito confidencial, las partes podrán llevarse una copia y otra se guardará en lugar seguro.
- Todo registro de los procedimientos debe ser guardado en un lugar seguro por el Comité durante un mínimo de tres años.

## 5.4 herramientas de investigación para los comités de quejas asesoramiento

### 5.4.1 Las entrevistas

En este capítulo se proporcionan algunas herramientas básicas para llevar a cabo las entrevistas formales y resumir los pasos a seguir por las/los integrantes del Comité Colegiado o cualquier otra servidora/or pública/o facultada/o para la realización de las entrevistas formales e informales<sup>20</sup> con la parte quejosa, la parte acusada y las/los testigos de ambas.

Elementos a considerar en las entrevistas

Ocasionalmente surgen cuestiones particulares en torno a las entrevistas. La persona investigadora debe tener presente respuestas y alternativas para cada una de las siguientes etapas.

#### 5.4.1.1 Preparación

Se recomienda contestar las siguientes preguntas antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la acusación, incluyendo a las personas que funjan como testigos.

- ¿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 recibida?

#### 5.4.1.2 Lugar de la entrevista

La elección de lugar de la entrevista debería hacerse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada y *no de quien investiga*. La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación. No se debe interrogar a las/los testigos en su lugar de trabajo, si la persona que investiga tiene motivos para pensar que eso puede afectar las respuestas. Por ejemplo, es posible que no se sientan completamente libres si piensan que sus compañeras/os las/os están viendo y posiblemente oyendo. Es preferible escoger un lugar neutral.

#### 5.4.1.3 ¿Quién debe estar presente?

Las entrevistas deben de ser realizadas por separado tanto a la parte quejosa como a quien se acusa. Es posible que se permita la representación laboral (por ejemplo de una/un delegada(o) sindical) o de un familiar durante la entrevista.

---

<sup>20</sup> véase el apartado Documentación de quejas informales en este mismo capítulo

Cabe señalar que quien investiga debe aceptar la solicitud de cualquiera de las partes de tener una persona de apoyo presente. Si esta persona es una/un testigo potencial, quien investiga le negará derecho de asistir a cualquiera de las otras entrevistas con el fin de no distorsionar los hechos registrados.

#### **5.4.1.4 Confidencialidad**

La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones:

- Incentivar a las/los trabajadoras/es en presentar la queja/denuncia por hostigamiento y acoso sexual.
- Proteger de represalias a la persona que denuncie.

Un problema que se presenta con frecuencia es que cuando la/el testigo o cualquiera de las partes ha aportado información durante la entrevista, solicita que este comentario no sea incluido en el informe, o que no aparezca su nombre; sin embargo, todo comentario tiene que registrarse aunque la/el informante no lo desee. Si esta petición es motivada debido a que la/el informante tiene temor a represalias por haber cooperado con quien investiga, hay que explicar que tales represalias se castigarán severamente. Asimismo, hay que decirle al/a la testigo que la información recibida durante la entrevista/investigación se mantendrá confidencial y no debe ser comentada con nadie más, incluyendo a otras/os testigos y a las partes involucradas.

#### **5.4.1.5 Grabación de la entrevista**

La persona que investiga puede grabar la entrevista *con el consentimiento de la persona entrevistada*, quien también puede grabar la entrevista para conservarla.

#### **5.4.1.6 Solicitud de copia**

Una/un testigo puede solicitar una copia de las notas tomadas por la persona que investiga durante su propia entrevista. Se le puede dar una fotocopia puesto que es su propia declaración, pero señalándole la importancia de mantener la confidencialidad. *No se debe entrevistar por teléfono a ninguna de las partes o a una/un testigo importante, salvo para aclarar detalles menores después de una entrevista presencial.*

#### **5.4.1.7 Temas irrelevantes**

A veces, la persona entrevistada quiere hablar con quien realiza la investigación sobre asuntos que no tienen relación directa con la misma, como prácticas de la administración, pago por tiempo extra o cualquier otro asunto. La persona que investiga debe hacer a un lado esos temas con tacto y evitar entrar en conversaciones no relacionadas con la investigación.

#### 5.4.2 Documentación y registro de quejas

La naturaleza de la documentación que hay que reunir y conservar, dependerá del nivel de formalidad de la queja.

Las dependencias/entidades de la Administración Pública del Estado de Sinaloa, en general, deberán establecer lineamientos para documentar y registrar las quejas y los informes de faltas administrativas, los cuales también deberán considerar las relativas a casos de hostigamiento y acoso sexual. Esto asegurará que:

- Exista un registro de la incidencia del hostigamiento que permita identificar las áreas problemáticas, a fin de considerarlo en ulteriores estrategias de concienciación.
- Se lleve a cabo un registro estadístico que ayudará a la institución a determinar si un incidente es un hecho aislado o *forma parte de un patrón* o hecho repetitivo.
- Se tomen decisiones fundamentadas, sustentadas y justas con base en los informes elaborados.
- Que los documentos generados sean útiles en cualquier procedimiento legal posterior; De esta forma, los documentos de la acción interna servirán para determinar si se tomaron “medidas razonables” frente al hostigamiento y puedan contribuir a deslindar a la dependencia/entidad de la responsabilidad por el hostigamiento.

#### 5.4.3 Documentación de quejas informales

Si se han utilizado medidas informales para resolver una situación, en general la documentación que se conserva es muy limitada. Incluso si la persona afectada resolvió el problema por sí misma después de recibir información y consejo del primer contacto o con una/un integrante del Comité en hostigamiento sexual o de una/un jefa/e, es probable que ni siquiera haya documentos por conservar.

A continuación se presentan algunas consideraciones al respecto:

- Es preciso tener algún registro de la queja para llevar un control y estadísticas, para que la dependencia/entidad pueda conocer el número de casos de hostigamiento sexual e identificar las áreas problemáticas. Además eso permitirá que la/el servidora/dor pública/o facultada/o pueda seguir el caso para asegurarse de que la situación está efectivamente resuelta a través de la acción informal y no existan repercusiones.



- En un sentido práctico, el registro permite a la/al servidora/dor pública/o facultada/o dar cuenta del tiempo que ha dedicado a los problemas relacionados con el hostigamiento sexual.

Sin embargo:

- La información que contiene la queja y que fue proporcionada a la/el servidora/dor pública/o es sumamente delicada porque incluirá acusaciones contra una persona determinada.
- Debido a que en un proceso informal no hay investigación, es posible que esas acusaciones queden sin demostrarse.
- Es inapropiado e injusto conservar documentos que podrían ser peligrosos porque contienen acusaciones no probadas contra un/una presunto/a hostigador/a, especialmente si la persona acusada no sabe que esos documentos existen y no se le ha dado oportunidad de refutar la acusación.
- Una forma de balancear estas consideraciones es elaborar un formato para registrar la información esencial sin comprometer los derechos del presunto hostigador. En esa forma no se debería incluir el nombre, sino solamente el departamento o la sección donde ocurrió el incidente, para llevar una estadística; más bien el registro del nombre de la persona hostigada debería ser optativo, ya que en algunos casos la persona podría querer que se registre su nombre porque si posteriormente llega a iniciar una acción formal eso le servirá para demostrar que hizo intentos informales de resolver la situación.

También es posible que la persona quejosa no desee que se conserve ningún documento que la identifique personalmente. Como el propósito es alentar a todos/as a buscar información y consejo, nunca se debe registrar el nombre de una persona sin su consentimiento explícito. No obstante, siempre se debe anotar un breve resumen del incidente denunciado y también el curso de acción acordado. Esto permite a la/el funcionaria/o seguir el caso para asegurarse de que las medidas informales han resuelto efectivamente la situación.

Si una persona titular de recursos humanos o del OIC u homóloga ha realizado una acción informal en nombre de una persona, bastará con una breve nota, indicando el incidente y la acción efectuada. Si posteriormente la queja es formalizada (interna o externamente), esa nota podrá ser utilizada para demostrar lo que se hizo para resolver el problema cuando se planteó por primera vez.

#### **5.4.4 Entrevista a la parte quejosa**

Admitir ser víctima de hostigamiento y acoso sexual es *un paso delicadísimo para muchas personas*. El hostigamiento puede ser causa de vergüenza, miedo, enojo,

choque, humillación, soledad y estrés. Muy a menudo ocasiona faltas al trabajo y problemas en casa. Los problemas físicos y emocionales que produce pueden ser duraderos.

Por mucho tiempo se ha dicho a quienes son víctimas de discriminación y hostigamiento que ellas son el problema, porque “no aguantan una broma”, que no deberían causar conflicto, o peor aún, que ellas mismas “se lo estaban buscando”. Esto se debe tomar en cuenta y reconocer el valor que requirieron para denunciarlo.

#### Respeto a las peticiones de apoyo adicional

Se deberá respetar cualquier petición respecto a la presencia de un amigo/a, familiar, compañero/a, etc., con ellos durante la entrevista, pero también se deberá aclarar que éstos no podrán intervenir en la entrevista, sólo podrán dar “*apoyo pasivo*”.

#### Preguntas clave

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la parte quejosa:

- ¿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 víctimas?
- ¿A quién más le ha avisado?
- ¿Cómo le ha afectado?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?

- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

#### *5.4.4.1 Apoyo durante la entrevista*

1. Haga lo posible para que la persona quejosa esté cómoda, quien necesita sentir que usted:

- Le cree.
- No la/lo culpa por el supuesto hostigamiento.
- Realmente la/lo escucha.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas res-puestas.
- 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 parte quejosa que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.

3. No debe sugerir que la persona demandante “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.

4. Si la persona demandante no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.

5. Las personas se enfrentan al hostigamiento sexual de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona ofendida a recordar lo que pasó.

6. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones muy buenas por las que no se haya denunciado hasta ahora.

#### **5.4.4.2 Averiguar el plan de acción que quiere llevar a cabo la parte quejosa**

1. Se le deberá preguntar a la persona hostigada cómo quiere resolver la demanda. Sin hacer promesas y dejarle saber que usted reconoce sus necesidades.
2. Si desea terapia, podrá ayudársele a encontrar algo apropiado, pero quien entrevista de *ninguna manera deberá tomar el papel de terapeuta*.
3. Se deberá explicar a la persona hostigada el procedimiento de la investigación y las diferentes rutas y resoluciones posibles.
4. Aclararle la posibilidad de entrevistar a las/os testigos para completar la investigación, haciendo hincapié en la necesidad de mantener el procedimiento lo más confidencial posible.
5. Deberá saber que quien entrevista hará lo posible para mantener esta confidencialidad y por ello se le pide que haga lo mismo.
6. Se le dirá que puede regresar cuando lo desee para hacer cualquier pregunta o repasar la demanda. Es probable que regrese con más información.

¿Qué sucede si la persona quejosa teme la venganza de la persona acusada?

La amenaza de venganza en esta situación es *un tipo de hostigamiento en sí mismo* y deberá señalarse que será tratado como una ofensa mucho más severa. Se deberá dar a conocer tanto a quien demanda como a quien acusa que esa acción tendría consecuencias serias. Dígale a la parte quejosa, que la persona titular de su dependencia/entidad toma muy en serio el hostigamiento en el centro de trabajo y no lo tolera, que existe el compromiso de hacer de la oficina un lugar seguro y justo para todas y todos.

¿Cómo se protegerá a la parte quejosa durante la investigación?

Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que la/el funcionaria/o facultada/o 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.

#### ***5.4.4.3 Preparación de la declaración firmada por la parte quejosa***

Hacia el final de la entrevista, es necesario trabajar con la parte quejosa para preparar la declaración. Ayúdele a escribir un resumen claro, preciso y detallado de las demandas. Tome en cuenta su nivel de alfabetización y de lenguaje. Existe la posibilidad de que usted misma/o tenga que escribir tanto la entrevista como la declaración (si ésta se requiere).

#### ***5.4.4.4 Definición de las personas que podrán ver la declaración***

Deberá avisarse a la parte quejosa que, dependiendo de las circunstancias y el protocolo de la dependencia/entidad, su declaración se dará a conocer o será mostrada a:

- La persona titular del OIC
- Las/los directoras/es generales y otras personas de la gerencia superior en vínculo laboral directo con los implicados.
- Delegada/o sindical
- Abogadas/os del área jurídica
- Áreas homólogas
- Integrantes del Comité
- A la parte acusada

¿Qué sucede cuando la parte quejosa rehúsa escribir o firmar una declaración? Para mucha gente, la idea de escribir una declaración resulta aterradora. Quien entrevista deberá darle a la parte quejosa la opción de hacerlo en privado, además de darle todo el tiempo que necesite. Es probable que requiera llevar la declaración a casa para pensarla detalladamente. En este caso, continúe al día siguiente y mantenga la investigación en proceso.

#### **Firma de la declaración**

- Una vez escrita la declaración, es necesario pedir a la parte quejosa que la revise con cuidado y que haga los cambios que considere necesarios.
- Si ambos coinciden en que representa con exactitud lo que ha revelado, entonces deberá firmarla.
- Entregue una copia a la persona y conserve otra para usted y archive el original.

- Si la parte quejosa no escribe ni firma una declaración, pregúntele el motivo. Si teme que la parte acusada se vengará, asegúrele que no corre ningún riesgo.
- Si aún no lo escribe, quien investiga deberá escribirla con base en las notas de la entrevista; en ella se explicara la razón por la que no la firmará quien demanda. Después se mencionara que la declaración representa con gran precisión lo que le ha sido revelado y quien investiga deberá firmarla.
- Si la persona quejosa quiere añadir o cambiar cualquier parte de la declaración más tarde, es aceptable. Pero deberá pedirle que escriba los cambios o adiciones en otra hoja y engrápela junto con la declaración, pero no permita que nadie más le haga cambios.

Cierre de la entrevista

*Agradézcale el haber hablado con usted.*

#### **5.4.5 Entrevista a la parte acusada**

La persona acusada tiene derecho a:

- Tener por escrito todos los detalles de las acusaciones y la identidad de quien/es la/s hacen.
- Que la queja sea evaluada por el Comité.
- Si la persona acusada no presenta una respuesta por escrito de las acusaciones de quien presenta la queja o se niega a comparecer o no comparece ante el Comité, éste puede reunirse y decidir sobre la queja después de investigar el asunto, aun cuando no se tenga respuesta de la parte quejosa.

##### **5.4.5.1 ¿Qué hacer cuando la parte acusada se niega a ser entrevistada?**

Algunas personas se niegan a ser entrevistadas. Si esa persona es la que es acusada, quien realiza la investigación debe explicarle que al negarse a la entrevista está rechazando la oportunidad de defenderse. Las personas acusadas tienen derecho a defenderse, pero no se les puede obligar a ello. En ese caso, quien investiga tratará de llevar a cabo su investigación sin la cooperación de la parte acusada. Si encuentra pruebas de hostigamiento o discriminación, debe presentarlas a la parte acusada, diciéndole que con base en la información recabada se llegó a la conclusión de que es posible que, efectivamente, haya habido hostigamiento o discriminación, y como no hay defensa, se verá obligada/o como investigadora/dor a presentar sus recomendaciones al respecto. Normalmente, a esa altura de la investigación, la parte acusada presentará su defensa, si es que la tiene.

Si la persona que se niega a ser entrevistada es una/un testigo/a, para estimularla/o a cooperar, quien realiza la investigación le dirá que llamará a su jefa/e superior para explicarle la situación y solicitar su ayuda. Si eso no surte efecto, puede señalarse a la persona la obligación que tiene como servidor público para denunciar hechos que pudieran implicar faltas administrativas, prevista en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Sinaloa<sup>21</sup> o iniciarse una acción disciplinaria correspondiente los reglamentos interiores de la dependencia/entidad.

#### *5.4.5.2 Pasos a seguir*

##### 1. Explicarle el propósito de la entrevista

A continuación se presenta un ejemplo de lo que usted podría decir:

“Guillermo, me han pedido que conduzca una investigación sobre la acusación de hostigamiento sexual. Uno de nuestros colegas dirige la demanda hacia usted. Le explicaré las acusaciones y después tendrá la oportunidad de decirme su versión de la historia.

Pero primero quiero explicarle el procedimiento de investigación. Intentaré responder a cualquier pregunta que tenga. Mi función es la de conducir una investigación completa y justa y asegurar que se mantenga un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual.”

##### 2. Explicarle el procedimiento de la investigación

- Explíqueme las cláusulas, si existen, en torno al hostigamiento sexual en el reglamento interior del trabajo, en las condiciones generales de trabajo o en el código de conducta de la dependencia/entidad.
- Descríbame el procedimiento de la investigación que la parte demandante ha elegido.
- Infórmele que usted necesitará tomar notas durante la conversación.

##### 3. Decirle sus derechos

Explíqueme que tiene derecho a una investigación completa y que hará lo posible para mantenerla confidencial, que las partes denunciante y acusada deberán

---

<sup>21</sup>el ARTÍCULO 55 de dicha ley menciona que “Todo servidor público deberá denunciar los hechos que a su juicio sean causa de responsabilidad administrativa, imputable a otros servidores públicos. Dicha denuncia la presentará por escrito ante el superior jerárquico del presunto infractor”.

hacer lo mismo. Aclárele que usted tendrá que entrevistar a testigos/as si es necesario.

#### 4. Exponga los hechos

Lea los hechos de la acusación tal como le fueron declarados por la parte demandante. Deberá proporcionar detalles específicos.

#### 5. Permita a la persona acusada expresar su postura

Repase los hechos, paso a paso. Deténgase para permitir a la persona que ha sido acusada comunicar su punto de vista, si está de acuerdo o en desacuerdo. Dele la oportunidad de admitir o de negar las acusaciones.

#### 6. Admisión de culpabilidad de hostigamiento

Si la persona acusada se declara culpable de las acusaciones, debe expresarle que este tipo de comportamiento no es aceptable y tiene que cesar inmediatamente. Infórmele cuáles acciones disciplinarias podrán tomarse. Infórmele también que tendrá el derecho de apelar tales acciones.

#### 7. Negación de las acusaciones

Si niega haberse comportado de tal manera, usted deberá repasar las acusaciones detalladamente para aclarar qué partes admite y cuáles niega.

#### 8. Pídale testigos

Dígale que sugiera testigos que puedan mostrar si el incidente pudo o no haber sucedido. Por ejemplo, si se puede demostrar que la parte acusada se encontraba en otro lugar en el momento del supuesto hostigamiento.

#### 9. Preguntas adicionales si la parte acusada es un/una jefe/a o director/a de área

Si la demanda incluye abuso de autoridad, usted podrá hacer las siguientes preguntas, después de haber completado el procedimiento ya descrito:

- ¿Puede explicar sus acciones?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleada/o con respecto a las/los demás?
- Si la persona demandante fue disciplinada o promovida, ¿fue con el mismo criterio usado con las/los demás empleadas/os?



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

10. Informarle a la persona acusada que no deberá comunicarse con la parte demandante

Aconséjele que no se enfrente ni hable con quien la ha demandado (ni con cualquier/a otro/a empleado/a en el centro de trabajo) sobre la investigación o las demandas. No se tolerará ninguna tentativa de “revancha”. El acto de venganza de este tipo se castigará más severamente que el acto original declarado en la demanda.

11. Plantear las acusaciones

Antes de concluir la entrevista, deberá informarle a la parte acusada exactamente cuáles son las acusaciones. Esto es para prevenir que más tarde, en una audiencia, la parte acusada pueda alegar que nadie le informó en qué consistían.

Preparar la declaración de la parte acusada

1. Escriba la declaración (véase Anexo 1)

Pídale a la persona acusada que colabore a redactar un resumen claro y detallado de su postura. Debe tomar en cuenta su nivel de alfabetización y de lenguaje. Es posible que usted misma/o necesite escribir la declaración y pedirle que se la firme. Una vez escrita la declaración, pídale que la revise con cuidado y haga cualquier cambio necesario.

Si la persona acusada muestra renuencia a redactar la declaración, dele la opción de hacerlo en privado y dele todo el tiempo que necesite.

2. Firma de la declaración

Ya que ambos/as coincidan en que la declaración dice lo que la parte acusada le ha comunicado con precisión, pídale que la firme. Haga una copia para ella y otra para usted y archive el original. Si se rehusara a escribir o firmar la declaración, usted tendrá que escribir una con base en las notas que tomó durante la entrevista. Agregue una nota exponiendo las razones por las que no la firmó y explique que es la mejor representación de las afirmaciones de la persona acusada y luego fírmela usted.

#### **5.4.6 Entrevista a las/los testigos**

Una/un testigo es:

- Alguien que pudo haber visto u oído algo respecto al supuesto hostigamiento sexual.
- Alguien que puede describir la relación entre las personas involucradas con base en la observación directa.
- Alguien mencionado/a durante alguna de las entrevistas.

Algunos/as testigos preguntan si tienen obligación de dar una entrevista. A esto, quien investiga responderá que conforme a la política de la dependencia/entidad, se le ha ordenado investigar el asunto y presentar un informe.

En general se considera parte de las obligaciones del empleo colaborar con las/los investigadores y cumplir con el reglamento interior, así como con las leyes y normatividad de la Administración Pública del Estado de Sinaloa. En la mayoría de los casos eso es suficiente para que la persona renuente acepte la entrevista.

Quien realiza la entrevista debe usar su propio juicio para seleccionar a las/los testigos que entrevistará. Recuerde que necesita hacer una investigación completa, pero también debe mantener la confidencialidad. No será necesario entrevistar a todas/os las/os empleadas/os y servidoras/es públicas/os de la dependencia/entidad

#### *5.4.6.1 Pasos que hay que seguir*

##### 1. Realizar preguntas

No haga preguntas insinuanes. Por ejemplo, en lugar de decir: “Me han informado que a usted le consta que ‘X’ persona continuamente hostiga sexualmente a ‘Y’”, diga: “¿El día de ayer, pasó a los sanitarios?, ¿notó algo diferente?, ¿a quién más vio ahí?”

Concéntrese en las observaciones de la/del testigo, y no en sus opiniones o suposiciones sobre lo que haya o no ocurrido, tampoco se centre en las personalidades de las/os empleadas/os involucradas/os en el supuesto hostigamiento sexual.

Usted deberá determinar si la/el testigo:

- Vio o escuchó algo respecto al supuesto hostigamiento.
- Sabe si la persona acusada tuvo la oportunidad de cometer el delito de hostigamiento.
- Habló con la parte demandante o con la parte acusada antes de que se levantara la demanda.

Si usted está investigando si un ambiente de trabajo es hostil, tal vez será mejor hacer preguntas generales a las/os demás empleadas/os como: “¿Ha sido víctima de hostigamiento sexual en el centro laboral?”, antes de nombrar a quien acusa. Si durante la investigación descubre otros casos de supuesto hostigamiento, entonces existirá la necesidad de abrir nuevas investigaciones acerca de otros supuestos actos de hostigamiento; asimismo, deberá ir con la persona titular de recursos humanos y exigir que introduzcan políticas, procedimientos y programas de capacitación para la abolición del hostigamiento sexual.

## 2. Explicar el procedimiento

Exponga la necesidad de mantener este procedimiento como confidencial. No deberá discutirse con otras/os colegas o compañeras/os. Afírmeles que hará lo posible para asegurar que la evidencia que proporcionen se mantenga confidencial, y que sólo se dará a conocer si es absolutamente necesario para el procedimiento de la investigación.

## 3. Firma de la declaración

Pida a la/el testigo que escriba y firme una declaración sobre la información dada (véase Anexo 1)

Una declaración firmada por una/un testigo tiene varias ventajas importantes:

- Documenta la entrevista registrando la defensa o explicación del incidente por la/el testigo.
- Puede conducir a una reducción de los asuntos que hay que investigar. Una declaración bien preparada, impedirá que la parte acusada presente nuevas defensas más adelante (en general éstas se llaman defensas ex post facto, o sea “después del hecho”).
- Una declaración firmada y reconocida por una/un testigo puede ser utilizada posteriormente —por ejemplo, en el Ministerio Público/tribunal— como admisión de una parte, y tiene más posibilidades de ser aceptada como prueba más fácilmente que otras fuentes de información.

Como investigadora/dor se debe explicar que esto es simplemente una declaración escrita con objeto de asegurarse de que toda la información proporcionada por la/el testigo quede debidamente registrada. Si la/el testigo habla demasiado rápido, la persona que investiga pedirá que hable más despacio. Al final habrá una línea para que la/el testigo firme. Pídale que lea cuidadosamente la declaración y la firme; si lo hace, es importante que usted, como investigador/a agregue: “Leída y firmada ante mí el día de hoy” y firme de nuevo. Si la/el testigo

se niega a firmar, debe preguntarle si la declaración resume su posición correctamente. Pídale que haga las adiciones o correcciones necesarias (si hay tachaduras, tache con una sola línea, de manera que las palabras puedan leerse).

La persona que entrevista y la/el testigo deben poner su firma o sus iniciales a cada modificación. Si la/el testigo está de acuerdo con la declaración modificada, pero aún se niega a poner su firma o sus iniciales, la/el investigadora/dor agregará: "Leída y reconocida como correcta ante mí, se niega a firmar" y poner su firma.

Si la/el testigo lo solicita, puede dársele una copia de su declaración. Sin embargo, durante la investigación, nadie, ni la persona acusada ni la denunciante puede tener una copia de la declaración de otra persona.

Se recomienda utilizar el formato del Anexo 1 para las personas acusadas y las/los testigos importantes.

#### 4. Cierre de la entrevista

*Agradézcale al testigo su tiempo y cooperación.*

##### **5.4.6.2 Curiosidad**

Es posible que las/los testigos sientan curiosidad o preocupación por lo que pasará con la persona acusada después de la entrevista e investigación.

A preguntas como "¿De verdad lo van a demandar penalmente? ¿Hubo violación? ¿Lo van a despedir?", la/el investigadora/dor simplemente debe explicar su papel (recoger información y preparar un informe) y afirmar que no sabe qué sucederá con la persona acusada, y que esa decisión corresponde a las personas facultadas en la administración.

## Capítulo 6. etapa de sanción

### 6.1 Normas de carácter disciplinario

En los hallazgos encontrados en investigaciones internacionales, existe suficiente evidencia que hace posible afirmar que las sanciones disciplinarias son un correctivo efectivo en la lucha por prevenir y erradicar el hostigamiento sexual. Por tal razón, las instituciones, de manera interna, deben:

- Crear un régimen disciplinario, con graduación de sanciones, según la gravedad del hostigamiento y acoso sexual, las cuales deberán abarcar desde suspensión de trabajo hasta el despido. Todo hecho comprobado y su correspondiente sanción, deberá quedar documentado en el expediente laboral de la persona que hostiga sexualmente. Está probado que estas medidas disciplinarias son uno de los remedios eficaces para evitar otros hechos futuros.
- Regular debidamente los procedimientos, con objeto de garantizar el debido proceso y una valoración de prueba con perspectiva de género.

Responsabilidad conjunta en los procedimientos disciplinarios

Las recomendaciones para posibles casos de hostigamiento que han sido investigados de manera imparcial por el Comité deben ser resultado de un consenso. Según el reglamento interior de cada dependencia/entidad, deberán conducir a las siguientes medidas:

- Hacerle una advertencia.
- Insistir en que busque ayuda especializada.
- Transferirlo/a.
- Postergar ascensos o asignaciones de trabajo.
- Rebajarle la calificación para su promoción o premiación.
- Ponerlo/a a prueba.
- Despedirlo/a.

### 6.2 Cuatro principios

Si ocurren incidentes que propicien el hostigamiento y la discriminación, el propósito de la política de prevención de discriminación y hostigamiento de cualquier organización es *remediarlos, no castigar a los/las empleados/os.*

Al buscar remedios es preciso tener en cuenta cuatro principios fundamentales:

1. Detener la discriminación y el hostigamiento presentes. Esto significa que el comportamiento de la parte acusada en el lugar de trabajo debe modificarse para ser aceptable.

2. Impedir que se repitan. Es necesario asegurarse de que el comportamiento no empiece de nuevo. Esto podría lograrse con acciones tan simples como separar a las personas involucradas. Sin embargo, hay que asegurarse de que la persona que presentó la queja no sufra como resultado del traslado (principio de revictimación).

Dado que una disciplina progresiva puede incluir otras acciones, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- Gravedad del incidente (efectos para la parte denunciante).
- Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- Abuso de autoridad.
- Posición de la parte denunciante (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- Si el hostigamiento y/o acoso es verbal o físico.
- Si hubo actos similares anteriormente.

3. Reparar cualquier pérdida sufrida por las personas que han sido víctimas de discriminación u hostigamiento.

- Es relativamente fácil reparar las pérdidas tangibles, como un ascenso. Las más difíciles son las intangibles: la pérdida de dignidad y autoestima. En esas situaciones es muy importante que la dependencia/entidad apoye a su personal.
- La confidencialidad debe ser respetada, y si otras/os empleadas/os de la misma área preguntan acerca de los resultados, es preciso aconsejarles al respecto.
- Habrá que reforzar las reglas sobre comportamiento aceptable e inaceptable.

4. Educar al personal. Debe entenderse educación en el sentido más amplio posible. Las sesiones formales de capacitación sólo se emplean como remedio cuando las/los empleadas/os no entienden qué es comportamiento aceptable e inaceptable o cuáles son los procedimientos asociados con el protocolo de la dependencia/entidad.

Por último, hay que tomar en cuenta que las/los servidoras/es públicas/os aprenden cuando ven que la dependencia está comprometida con su política contra el hostigamiento sexual y no tolera violaciones a ésta, lo cual sucede cuando las direcciones y las/los delegadas/os sindicales crean un clima laboral de “cero tolerancia” del hostigamiento de cualquier tipo.

### 6.3 ¿Qué sanciones aplicar?

Las decisiones finales pueden incluir cualquier combinación de los siguientes elementos:

- Terapia o ayuda profesional.
- Acción disciplinaria contra el hostigador (suspensión, despido, cambio de lugar de trabajo)
- Advertencia oficial que será incluida en el expediente del hostigador.
- Acción disciplinaria contra la parte denunciante, si hay pruebas concluyentes de que la queja fue hecha con mala intención.
- Disculpa formal.
- Conciliación/mediación por una tercera persona imparcial cuando ambas partes aceptan una solución favorable para las dos.
- Reembolso de cualquier costo asociado con el hostigamiento.
- Acreditación de cualquier permiso o incapacidad solicitada debido al hostigamiento.

Factores que determinarán la decisión final

- La gravedad y frecuencia del hostigamiento.
- El peso de las pruebas.
- Si era de esperar que el hostigador supiera que ese comportamiento constituía una violación de una política establecida en el lugar de trabajo.
- El nivel de arrepentimiento.
- Si existen, se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hostigamiento efectivamente ocurrió o no, la dependencia/entidad y el sindicato; sin embargo, deben:

- Recordar a todas las personas involucradas el comportamiento que se espera de ellas.
- Realizar más sesiones de capacitación y concienciación para el personal.
- Observar atentamente la situación.

La dependencia/entidad y el sindicato deben asegurarse de que el resultado final de una queja fundada no tenga ninguna repercusión negativa para la persona hostigada.



## Anexos

### Anexo 1. Formatos para recibir quejas y denuncias

Formato de queja por hostigamiento sexual y/o acoso Sexual

El presente documento da inicio a un investigación que contemplará una entrevista con un miembro del Comité de equidad de género del ISMujeres para atender el asunto a tratar

Fecha de elaboración de la queja: \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona que presenta la queja

Nombre: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Télefono deseable de contacto: \_\_\_\_\_

Jefe/a de Inmediato: \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona sobre la que se presenta la queja

Nombre: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Jefe/a de Inmediato: \_\_\_\_\_

Declaración de hechos

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Frecuencia de los hechos (hecho aislado o recurrente): \_\_\_\_\_

Descripción de los hechos: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Actitud de la persona que le hostigó: \_\_\_\_\_

---

---

Reacción de usted ante esa persona: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo le afectó el hostigamiento emocionalmente? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y qué diferencia observa actualmente? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cree necesario acudir con una/un experta/o para que, con su colaboración, puedan tratar el daño psicológico que causó el hostigamiento? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona que presenta la queja

\_\_\_\_\_  
nombre y firma de testigo (opcional)

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de la persona del Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual de la  
Instancia, responsable del seguimiento del caso

## Anexo 2. Toma de la declaración

Una forma de documentar la entrevista es tomar declaración. Una declaración es el registro escrito de una entrevista, preparado por la/el investigadora/dor mientras la entrevista se produce, o escrito inmediatamente después. Es una narración de los puntos más importantes de la entrevista, escritos como si los registrase la propia persona entrevistada. No es un registro literal, sino más bien la esencia de lo que esta persona dijo, y por lo tanto debe reflejar el estilo personal de la persona entrevistada, incluyendo gramática, construcción de las frases y vocabulario.

Por ejemplo, si la persona entrevistada dice que X “es una perra”, la/el investigadora/dor no debe sustituirlo por “es una persona muy agresiva”. Para la toma de la declaración de la parte denunciante, véase el capítulo “Herramientas de investigación para los comités de quejas y asesoramiento” de este documento.

En el caso de la declaración de una/un testigo, quien realiza la investigación no debe censurar el testimonio, sino registrar el contenido esencial tal como la persona testigo lo expresó.

La persona que realiza la investigación prepara la declaración para que la/el persona entrevistada la firme. En caso de una entrevista con la persona acusada, en la mayoría de los casos la declaración deberá empezar con su negativa de haber cometido discriminación u hostigamiento, si es que de hecho lo niega.

## Bibliografía

Canada Labour Code and Sexual Harassment, Memorial University [en línea, fecha de consulta 18 de octubre de 2010], disponible en:

[http://www.mun.ca/sexualharassment/sexual\\_harassment/labour\\_code.php](http://www.mun.ca/sexualharassment/sexual_harassment/labour_code.php)

Goslinga Ramirez, Lorena, Hostigamiento y acoso sexual y acoso sexual [en línea]. Suprema Corte de Justicia de la Nación-Recursos Jurídicos-Publicaciones de los becarios de la corte México [fecha de consulta: 18 de octubre de 2010]. Disponible en:

<http://www.scjn.gob.mx/SiteCollectionDocuments/PortalSCJN/RecJur/Becarios/pdf/LORENA%20GOSLINGA.pdf>

Solís García, María Eugenia, *Acciones Para Eliminar El Acoso Sexual En El Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Guatemala, 2001.

Santiago, Virginia, *Hostigamiento Sexual en el Ambiente de Estudios ¿Qué hacer?*, Oficina de Procuraduría Estudiantil de la Universidad de Puerto Rico, Puerto Rico, 2006.

Silva, Patricia, *El Acoso Sexual En El Trabajo En La Legislación Extranjera*, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones, Chile, 2001.

*Política de la OPS en Materia de Prevención y Resolución del Acoso en el Lugar de Trabajo*, Organización Panamericana de la Salud, 2004.

*Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

Welsh, Sandy, "Gender and Sexual Harassment", en *Annual Review of Sociology*, vol. 25, 1999.

Normatividad

### **Instrumentos internacionales**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8

- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

#### **Instrumentos nacionales**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal (CPF)
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
- Ley Federal de Trabajo (LFT)
- Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
- Reglamento Interior de Trabajo (RIT)
- Códigos de Conducta (CC)

#### **Ordenamientos estatales**

- Constitución Política del Estado de Sinaloa
- Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Sinaloa
- Códigos de Penal para el Estado de Sinaloa
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Sinaloa