

ACUERDO

POR EL QUE SE EMITE EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE COLIMA.

JOSÉ IGNACIO PERALTA SÁNCHEZ, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Colima, en ejercicio a la facultad que me confiere el artículo 58, fracción IV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 2, 3, 4 y 6 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima; y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; y en consecuencia éste deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Así mismo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia.

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima prevé que las medidas que se implementen deben ir encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. La referida ley, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral y docente, por lo que se deben implementar acciones para prevenir y atender este tipo de conductas.

Que las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

Que es necesario establecer un protocolo de atención específico, que permita la creación de una Comisión permanente especializada en la investigación de las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual, discriminación y/o violencia de género generando la coordinación necesaria con los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, con la finalidad de que en coadyuvancia se prevenga y atiendan las conductas de Hostigamiento y Acoso sexual.

Que el Hostigamiento y el Acoso Sexual al igual que otros tipos de violencia, son un acto abusivo de poder y una grave violación a los derechos de las personas; en particular a nivel internacional y nacional las estadísticas arrojan que mayoritariamente quienes son víctimas de este tipo de actos son las mujeres, aunque es conocido que los hombres también pueden sufrirlo.

El presente protocolo es un instrumento que nos permitirá visibilizar los diversos elementos que están detrás de este tipo de violencia, identificar los factores de riesgo, así como también las diferentes manifestaciones y consecuencias a nivel institucional e individual que pueden presentarse. De igual forma expondrá las diversas medidas de prevención y el mecanismo jurídico existente en el Estado de Colima para prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento y Acoso sexual.

Por lo tanto, el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Estado de Colima es un documento que conjunta, la investigación, lineamientos y herramientas que permiten identificar las acciones y omisiones de violencia y discriminación dentro del contexto Institucional.

Por lo anterior he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO. Se emite el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Estado de Colima.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Colima".

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones reglamentarias que se opongan al presente ordenamiento.

Por tanto mando se imprima, publique, circule y observe.

Dado en Palacio de Gobierno, residencia oficial del Titular del Poder Ejecutivo del Estado, en la Ciudad de Colima, capital del Estado de Colima, a los 24 días del mes de agosto de 2018 dos mil dieciocho.

JOSÉ IGNACIO PERALTA SÁNCHEZ
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
Rúbrica.

ARNOLDO OCHOA GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO
Rúbrica.

ÁGUEDA CATALINA SOLANO PÉREZ
CONTRALORA GENERAL DEL ESTADO
Rúbrica.

LUIS ALBERTO VUELVAS PRECIADO
CONSEJERO JURÍDICO DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO
Rúbrica.

MARIANA MARTÍNEZ FLORES
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLIMENSE DE LAS MUJERES
Rúbrica.

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE COLIMA.

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel mundial, doce millones de mujeres sufren acoso. Según el Colegio Jurista, en México, 1.4 millones de mujeres padecen este tipo de violencia en el trabajo, esto es, al menos el 10% de la Población Económicamente Activa.

Por otro lado, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones del Hogar (ENDIREH 2006) refiere en los resultados obtenidos que el 10% de las mujeres encuestadas fueron víctimas de acoso u hostigamiento sexual a través de insinuaciones o propuestas sexuales, otro 6% fueron agredidas físicamente, un 6% más tuvieron represalias por no acceder a las propuestas y finalmente 0.50% que corresponde a 10 346 mujeres fueron obligadas a tener relaciones sexuales.

En otras estimaciones, la Secretaría de la Función Pública, reveló que los casos de acoso sexual contra las mujeres (sin considerar otro tipo de hostigamiento) superan los 25,000 al año, pero únicamente 40% de estas situaciones llegan a denuncia.

Como es evidente, el acoso sexual es un tipo de violencia que se sustenta en el uso abusivo del poder formal o real y que se lleva a cabo como un acto coercitivo que es indispensable atender.

Sin embargo, es una realidad que la naturalización de la violencia, así como también la promoción de ambientes discriminatorios ha propiciado a que esta problemática se desdibuje y por lo tanto se favorezca a que dichos actos se incrementen.

Por tal motivo es imperante reconocer al hostigamiento y el acoso sexual como un comportamiento sexual indeseable para la víctima y que existen tres elementos clave que coadyuvan para que este pueda darse en el ámbito laboral:

- I. **Una conducta de índole sexual no deseada** por la persona que la recibe u otra conducta que basada en el sexo afecte a las personas y le resulten humillantes, denigrantes, ofensivas, poco gratas u hostiles.
- II. El segundo elemento es **el rechazo de la persona a esa conducta**, o su sumisión a ella; aunque el rechazo puede ser o no expresado abiertamente por la víctima.
- III. Por último, tenemos la **creación de un ambiente laboral intimidatorio**, hostil y poco favorable para quien recibe dicha conducta o quienes la presencian; ya que este tipo de acciones generan consecuencias negativas no solo para las víctimas directas, sino también para las personas que están inmersas en el área laboral.

Es así que a lo largo del presente trabajo se visualizarán los tipos de conductas que pueden estar catalogadas como hostigamiento y acoso sexual; las personas que interfieren y sus posibles perfiles; además de dar mención al impacto a corto y largo plazo que la expresión de estos actos puede crear en los distintos ámbitos de desarrollo de las víctimas.

2. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. **OIT:** Organización Internacional del Trabajo;
- II. **CEDAW:** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;
- III. **Convención de Belém do Para:** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;
- IV. **Violencia contra la mujer:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado;
- V. **Hostigamiento Sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- VI. **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- VII. **ENDIREH:** Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones del Hogar;
- VIII. **ENTIDADES:** Los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos;
- IX. **CCOO:** Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras;
- X. **Dependencias:** a las Secretarías de la Administración Pública Estatal y sus Organismos desconcentrados;
- XI. **Lineamientos Generales:** a los Lineamientos Generales para propiciar la Integridad de los Servidores Públicos, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- XII. **Código de Conducta:** Instrumento emitido por la Contraloría a propuesta de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- XIII. **Reglas de Integridad:** Reglas de integridad para el ejercicio de la función pública;
- XIV. **LAMVLV:** Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima;
- XV. **Órganos internos de control:** Las personas titulares de los Órganos internos de control y de sus áreas de quejas, en su caso, de responsabilidades, en las Dependencias, Entidades, Fiscalía General del Estado y de las unidades administrativas equivalentes en las empresas productivas del Estado;
- XVI. **Persona consejera:** La persona que orientará y acompañará a la víctima por Hostigamiento o Acoso sexual;
- XVII. **Perspectiva de género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género;
- XVIII. **Víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual;

- XIX. Presidenta o presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- XX. Primer contacto:** El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la víctima de Hostigamiento o Acoso sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- XXI. Protocolo:** El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
- XXII. Contraloría:** Contraloría General del Estado;
- XXIII. Comité:** Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- XXIV. Comisión:** Comisión Permanente Especializada para la Investigación de Conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual;
- XXV. Secretaria o secretario de Actas:** La persona designada por la Presidenta o presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal;
- XXVI. Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del Hostigamiento y Acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;
- XXVII. Servidora y servidor público:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal;
- XXVIII. Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la o el servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones;
- XXIX. Instituto:** Instituto Colimense de las Mujeres;
- XXX. HS:** Hostigamiento Sexual; y
- XXXI. AS:** Acoso sexual.

2.1. Ejes que sustentan el Hostigamiento y Acoso Sexual

Como se ha mencionado el hostigamiento y acoso sexual, en adelante HS y AS respectivamente, son formas de violencia que atentan contra las mujeres en mayor medida, sin embargo, es importante mencionar que existen tres pilares significativos que sustentan este tipo de violencia y que hacen que sea más difícil identificarlo para las personas quienes lo sufren o bien que sea más complejo salir de él, debido a la minimización del mismo.

Como **primer pilar o eje** que sustenta a estos actos tenemos la naturalización de la violencia contra las mujeres, es decir, con este tipo de sucesos subyace al mismo tiempo, un instrumento de sometimiento de género. El gran avance de las mujeres en otros espacios ha convertido al ámbito laboral en un lugar donde el sistema patriarcal trata de mantener las relaciones abusivas de poder y el hostigamiento sexual se ha convertido en un medio para lograrlo.

El **segundo pilar o eje** es una visión laboral sexista, es decir, a pesar de que existe una lucha continua por eliminar los actos discriminatorios que las mujeres pueden sufrir en este ámbito, se siguen presentando una serie de actos misóginos y sexistas que acompañan el acto de acoso sexual, favoreciendo la cosificación del cuerpo de las personas.

Finalmente, el **Tercer pilar o eje** es el abuso de poder formal o informal, que en una triste realidad pasa de los ámbitos familiar o comunitario al ambiente laboral y eso origina que el acoso sexual se utilice como una técnica de sometimiento.



Tabla 1: Ejes que sustentan al Hostigamiento y/o Acoso Sexual

Estos elementos, así como la naturalización de actos discriminatorios y la cosificación del cuerpo de las mujeres han provocado que el hostigamiento y acoso sexual se vuelvan un grave peligro que debe ser atendido de forma integral dentro de las instituciones.

I. Conceptualización del Hostigamiento y Acoso Sexual

Para poder atender y sancionar estos actos violentos es necesario conocer que El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016 define al Hostigamiento y el Acoso Sexual como:


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

Tabla 2: Definición de hostigamiento sexual y laboral

Por otro lado, el Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación define **el acoso sexual** sin hacer distinción en la relación jerárquica como:

Actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho.

Dentro del mismo Acuerdo se hace una distinción entre acoso sexual ambiental y chantaje sexual.

Chantaje sexual	Acoso sexual ambiental
<p>También conocido como chantaje <i>quid pro quo</i> y se refiere a los requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión</p>	<p>Son considerados todos acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.</p>

Tabla 3: Tipos de acoso sexual

Otro estudio realizado en el año 2000 por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras CCOO, diferencia cinco clases de acoso:

- a) **Acoso por invasión:** Se caracteriza por todo tipo de comportamientos donde la presión no se manifiesta verbalmente o traspasa un límite físico, sin embargo, resulta ofensivo para la persona que lo recibe y puede consistir en chistes o bromas sobre sexo, lenguaje obsceno dirigido a alguien más, etc.
- b) **Acosos por presiones recibidas:** Puede darse por parte de personal directivo o pares, pero se caracteriza por ejercer presión para mantener algún tipo de contacto sexual o salida algún lugar no relacionado con el trabajo.
- c) **Chantaje sexual:** Como lo hemos mencionado se caracteriza por condicionar a la víctima a cambio de obtener alguna prerrogativa o evitar una sanción. Este es uno de los tipos de violencia que puede generar, también acoso laboral debido a que las compañeras y compañeros sólo observan el trato diferenciado que se le da a la víctima y no la coerción que esta recibe por el mismo.
- d) **Acoso físico leve:** Incluyen tocamientos y roces del cuerpo indeseados, cabe mencionar que el término "leve" no lo compartimos ya que ningún tipo de violencia puede caracterizarse desde esa conceptualización, pero para términos teóricos es necesario diferenciarla, ya que diversos estudios así lo contemplan.
- e) **Agresión física directa:** Como su nombre lo indica implica un ataque directo a la víctima.

Otras doctrinas han tratado de diferenciar aquellas conductas que se presentan con mayor frecuencia teniendo como resultado lo siguiente:

- a) Bromas o chistes sobre sexo, uso y abuso del lenguaje obsceno o sexual, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones desagradables.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- c) Contacto físico de carácter sexual, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, sin empleo de fuerza o intimidación.
- d) Agresión física con empleo de fuerza o intimidación.
- e) Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual)¹.

Cada una de las definiciones anteriores hace referencia a conductas de índole sexual, por lo tanto, debe considerarse el amplio sentido de las palabras y entenderse como:



Tabla 5: Diferentes conductas de índole sexual

¹ Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, El acoso sexual en el trabajo en España, pág...34 y ss.

Una vez clarificada la definición de acoso sexual y las posibles conductas que pueden estar enmarcadas dentro de este tipo de violencia, debemos mencionar que existe una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

Características	Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Relación entre compañeras (os) de trabajo	Hay una relación jerárquica real Relación vertical	Se da entre pares Relación horizontal
Dinámica de la violencia	Uso del puesto jerárquico para chantaje o amenazas de sanción, insinuaciones sexuales o trato diferenciado, lenguaje obsceno sexual, seducción.	Uso de bromas, presión social, insinuaciones sexuales, lenguaje obsceno sexual
Lugar de acción	Dentro del trabajo o lugares relacionados con este	Dentro del trabajo o lugares relacionados con este

Tabla 6: Diferencia entre hostigamiento y acoso sexual

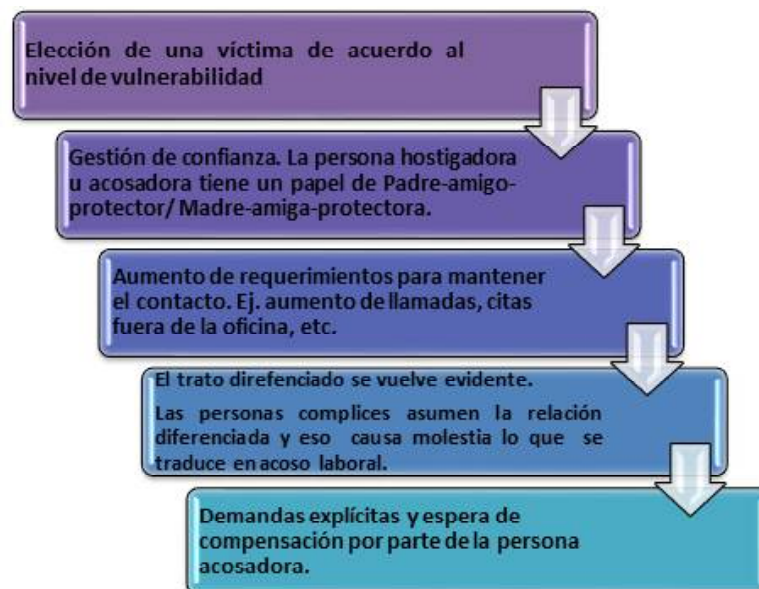
La diferencia principal radica en la relación laboral que existe entre la persona agresora y la víctima. Es decir, en el hostigamiento sexual existe una relación jerárquica formal y el acoso sexual puede ser entre personas del mismo rango.

Mientras que en el acoso sexual existe una relación horizontal entre compañeras y compañeros, en el hostigamiento sexual existe una relación vertical por que se da solamente entre personas que ocupan una jefatura contra personas que están en una posición de subordinación.

En el hostigamiento y acoso sexual participan una serie de personas que deben identificarse, así como también las diversas fases a las que obedece este acto violento y los factores psicosociales que favorecen la presencia de esta problemática en las instituciones.

El poder comprender el proceso en el que se instaura el acoso y hostigamiento, permitirá prevenir de manera temprana los distintos comportamientos que pueden generar este tipo de violencia y por ende eliminarla del lugar de trabajo.

1. FASES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Esquema 7: Adaptación de las fases del acoso sexual propuesto por el Instituto de la Mujer Aragonense 2006

En el esquema anterior (7) se ven reflejadas las diferentes fases por las que una víctima de hostigamiento y/o acoso sexual pasa desde que inicia el proceso del acto violento hasta que culmina. Para comprender dicho ciclo a profundidad es necesario definir a las personas que participan directa o indirectamente en él.

3. PERFIL DE LA PERSONA HOSTIGADORA Y/O ACOSADORA

I. **La persona acosadora/hostigadora:** Es la persona que lleva a cabo el hostigamiento o acoso en contra de una o varias personas que trabajan en la institución.

Si bien es cierto cualquier persona puede ejercer violencia sexual en contra de alguien más, se ha encontrado que dentro de las características que estas personas (personas acosadoras y hostigadoras) poseen son:

- **Carácter abusivo** con otras personas, actitudes inapropiadas o discriminatorias.
- **Ideas estereotipadas de género**, aludiendo a la minimización de las habilidades y capacidades de las mujeres o cosificación del cuerpo.
- **Rasgos narcisistas**, donde invisibilizan el trabajo de las y los demás, asumiéndose como personas merecedoras de todo lo que desean incluyendo el creer que son merecedoras de estar con la víctima a pesar de sus deseos.
- **Rasgos infantiles**, asumiéndose como personas caprichosas que no aceptan el rechazo y utilizan la venganza como medio de solución al mismo.
- **Pensamiento misógino y machista.** Perpetúa las ideas sobre el sistema patriarcal y la supremacía masculina.

II. **Víctima.** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica, física o psicológica al ser objeto de actos de hostigamiento sexual o acoso sexual.

Al igual que la persona acosadora, cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual y/u hostigamiento, sin embargo, se ha encontrado que existen factores de riesgo asociados que favorecen la vulnerabilidad de las personas que pueden sufrir este tipo de violencia.

4. FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- I. **Edad joven:** Se ha encontrado que las personas jóvenes tienen un riesgo mayor, esto quizá, está asociado con los estereotipos genéricos de belleza donde la juventud ha sido un requisito para ser considerado como alguien bello, además de considerar sesgadamente que las personas jóvenes poseen menor experiencia para confrontar esta problemática.
- II. **Diversidad sexual:** Las personas con una orientación sexual diferente a la heteronormativa también se encuentran dentro del grupo que es vulnerado, esto debido a que, hoy por hoy, existe una dificultad para respetar y aceptar la diferencia.
- III. **Personas inmigrantes:** Aquellas personas que se encuentran lejos de sus hogares de origen al parecer tienen mayores riesgos de ser víctimas debido a que las personas acosadoras asumen que no tiene redes de apoyo efectivas y por ende pueden ejercer este tipo de violencia.
- IV. **Personas divorciadas o separadas:** Este factor está asociado con la idea de "estar disponible" donde la persona acosadora asume que la víctima está a la disposición de sus deseos debido a que no hay una pareja en turno cabe señalar que este factor de riesgo lo viven más las mujeres debido a que esta directamente relacionado con la idea de la cosificación del cuerpo de la mujer y la idea errónea de que las mujeres necesitan "siempre una pareja que las cuide".
- V. **La Persona cómplice o cómplices.** Son las personas que, sin ser directamente parte del acoso u hostigamiento, presencian ataques, pero mantienen distancia respondiendo a los mecanismos que responsabilizan a las víctimas.

Las personas cómplices juegan un papel importante dentro de la dinámica de acoso y hostigamiento sexual, ya que pueden ser víctimas indirectas cuando no participan o en su caso convertirse en personas hostigadoras o acosadoras cuando comienzan aliarse con la persona hostigadora o acosadora para continuar con los actos de Hostigamiento y/o acoso.



Esquema 8: Personas que participan en el hostigamiento y/o acoso sexual

Ahora que se sabe quiénes participan en este acto, puede verse en el esquema #7 que la primera fase de la instauración del hostigamiento y/o acoso sexual se da, cuando la persona acosadora elige a una víctima, como se ha mencionado esta elección puede estar directamente relacionado con diversos factores de riesgo antes descritos.

Posteriormente la persona acosadora asume un papel protector dentro de la institución con la víctima; logrando que se cree un vínculo de confianza, pero sin dejar claras sus intenciones, luego de que el vínculo de confianza se crea, la persona acosadora confabula una serie de acercamientos y aumento de actividades para generar mayor proximidad; esto puede darse a través de llamadas fuera del horario de trabajo, citas extraoficiales, etc. generando ya en la víctima sensaciones de incomodidad o desacuerdo; pero también de duda.

La siguiente fase se caracteriza por que las personas cómplices se percatan de este trato diferenciado, sin advertir las consecuencias del acoso u hostigamiento; lo que ocasiona que muchas de ellas comiencen actos de acoso laboral en contra de la víctima; dejando en esta sensación de culpabilidad o angustia; finalmente y ante las prerrogativas que la persona acosadora ha ofrecido; esta última busca a través de la coerción y/o el chantaje el desarrollo de experiencias sexuales con la víctima.

Cabe destacar que las exigencias de la persona acosadora surgen de la idea irracional de que debe ser compensado todo el cuidado inicial que tuvo con la víctima.

Es imprescindible considerar que cualquier acto que atente contra la voluntad y libertad sexual es un acto violento por ello, aunque la víctima "acepte" dichas prerrogativas debe tenerse presente que no se hace con pleno consentimiento, sino con la amenaza de una consecuencia negativa para quien lo sufre.

5. CONSENTIMIENTO EN LAS VÍCTIMAS

El consentimiento ha significado un lugar muy importante en los procedimientos y debates jurídicos modernos para el análisis e investigación de las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual. Refiere a la exteriorización de la voluntad entre dos o varias personas para aceptar derechos y obligaciones. No obstante, se ha reconocido que la expresión de la voluntad de una persona no es un "acto puro", se revela con frecuencia como el resultado de una deliberación, que puede ser libre o forzada. Otra característica de este concepto es que, si bien puede ser un acto íntimo y personal; generalmente el consentimiento se produce en el marco de relaciones, las cuales pueden no ser recíprocas y estar determinadas por dinámicas de poder, control y dominio.

Es decir, en los casos de Hostigamiento y Acoso sexual aún y cuando la víctima haya aceptado las conductas, su voluntad no fue libre sino condicionada y coaccionada, motivo por el cual sigue siendo víctima. No se debe perder de vista que el derecho a ejercer la sexualidad debe de ser de manera libre, responsable, informada y placentera por lo que tratándose de HS y AS el consentimiento se obtuvo con vicios mediante el dolo y violencia.

Lo anterior nos lleva a desmitificar y aclarar una serie de creencias que han fomentado la violencia sexual y han favorecido a minimizar los actos violentos dentro del ámbito laboral. Por lo que es necesario referirlos y eliminarlos cuando se trata de atender casos de este tipo de violencia.

6. MITOS SOBRE LAS VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Los mitos son definidos como las creencias estereotípicas sobre violencia que son generalmente falsas pero que son sostenidas amplia y persistentemente, y sirven para minimizar, negar o justificar la violencia.

En el caso de la violencia sexual estos mitos han favorecido a establecer una serie de creencias relacionadas con el ejercicio de la sexualidad, sobre todo han sido coercitivas para las mujeres; creencias que demandan formas de vestir y de comportarse para no ser catalogadas de forma despectiva.

Es así que, en el trabajo estas creencias, también han permeado las relaciones laborales y dichos mitos han logrado justificar muchos de los actos violentos que se ejercen en contra de las personas, principalmente de las mujeres.

Es necesario considerar que los mitos y estereotipos:

- Suelen poner en desventaja a un grupo social sobre otro.
- Se basan en ideas y/o conductas conservadoras que se transmiten de generación en generación y que contribuyen a continuar las relaciones de poder de un grupo sobre otro.
- No tienen en cuenta las individualidades y la diversidad, por el contrario generaliza a todas las personas de ese grupo por igual.
- Son subjetivos, y culturales, no se basa necesariamente en hechos reales no demostrables científicamente.
- Son juicios de valor que nos hacen tener una idea o una opinión previa de las personas incluso antes de conocerlas.

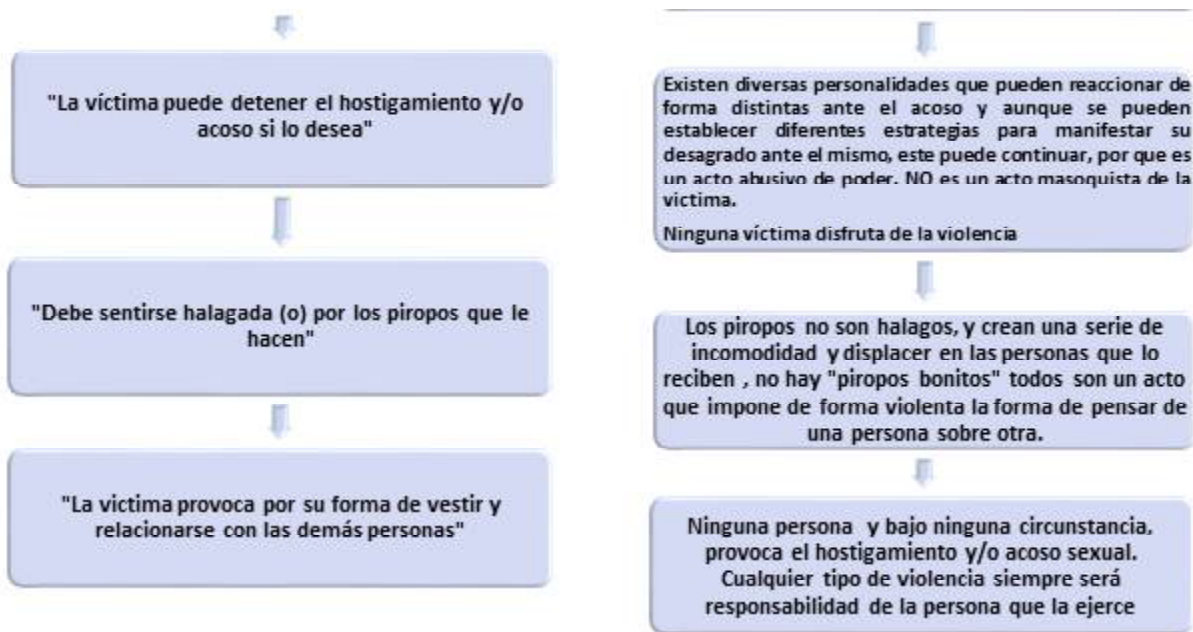
Bajo esta tesitura, los resultados de convivir y sostener una cultura basada en los estereotipos de género, la exaltación e identificación de los roles masculinos y femeninos, representan una de las causas principales que dificulta a mujeres y a hombres identificar y denunciar el Hostigamiento y Acoso sexual en los ambientes laborales.

Esto conlleva a que, tanto mujeres como hombres, asuman como propios estos mandatos culturales estereotipados, los adopten como "naturales", los repitan y reproduzcan cotidianamente en todos los espacios de convivencia social: familia, escuela, comunidad y por supuesto en el trabajo. Dichos preceptos se han reproducido hasta convertirse en mitos que naturalizan y legitiman la tolerancia a la violencia por razones de género.

En ese contexto se debe considerar que el hostigamiento y acoso sexual generalmente son invisibilizados; debido a la perpetuidad de estos mitos; y la persona que los ejerce aun considera que este acto violento es un "coqueteo" y no una forma obligada de relacionarse; de ahí la importancia de clarificar que el coqueteo surge de la aprobación de ambas partes y es deseado por las personas que lo realizan, mientras que en el acoso y hostigamiento es una conducta unilateral y no es aprobada por la persona que la recibe.

De ahí, también es necesario enunciar algunos mitos que siguen justificando y minimizando este tipo de violencia sexual en el trabajo:





Esquema 9: Desmitificación de creencias

7. FORMAS EN LAS QUE SE PUEDE EXPRESAR EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL

Para efecto de que sea más fácil identificar este tipo de violencia se han diferenciado los tipos de comportamientos y se ofrece una serie de ejemplos, para favorecer la comprensión de cómo se ejerce el hostigamiento y/o acoso sexual con mayor precisión:

I. Formas verbales:

Realizar burlas, comentarios, bromas o expresiones sugerentes de la orientación sexual o prácticas sexuales de la de otra persona, puede ser de forma presencial o bien por algún medio de comunicación.



Crear o difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la orientación sexual o prácticas sexuales de las personas.



Decir piropos o bromas relacionadas con la apariencia o anatomía con connotación sexual, bien sea presencial o a través de algún medio de comunicación.



Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual puede ser de forma presencial o por algún medio de comunicación.



Hacer preguntas sobre la orientación sexual o prácticas sexuales de la personas. Incluye fantasías, expresiones, variantes de la sexualidad, etc.



Utilizar humor homófobo, lesbófobo, bífobo que resulte ofensivo para las personas que lo reciben o presencian.



II. Formas físicas:

Vigilar y/o espiar a las personas en los vestidores, baños o en cualquier otro lugar que sea utilizado para cambiarse de ropa.

Tener contacto físico sugestivo, deliberado y no solicitado naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, frotamientos, etc.

Mostrar deliberadamente las zonas íntimas a otra personas o tener cualquier otro tipo de acto exhibicionista.

Manifestar señales sexuales sugerentes con movimientos corporales o de manos, tales como señalamientos obscenos o tocamientos de genitales.

Búsqueda innecesaria, reiterada y de liberada de encuentros con la persona acosada, sin justificación alguna en horarios poco convencionales.

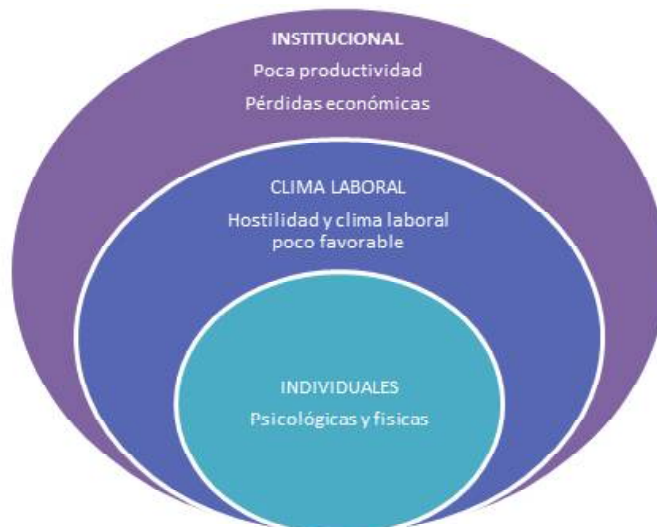
Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona, con acercamiento físico innecesario y deliberado.

Esquema 10: Ejemplos de violencia sexual verbal y física

8. CONSECUENCIAS EN LAS VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Se ha identificado que al igual que en otros tipos de violencias; el Hostigamiento y Acoso Sexual provoca en las personas que la sufren, una serie de consecuencias y éstas pueden incrementar su gravedad o impactar en distintos espacios de desarrollo.

En los diferentes estudios realizados se ha encontrado que las consecuencias pueden ser en distintos niveles: en el nivel individual, nivel laboral y/o en el nivel institucional o bien en diversas esferas de interacción de la víctima.



Esquema 11: Consecuencias del acoso y/u hostigamiento sexual

Es evidente en el esquema anterior las consecuencias de la violencia tienen un nivel de afectación diferente, sin embargo, la persona acosada siempre tendrá de forma directa las consecuencias inmediatas y más graves. No obstante, se ha demostrado que existe un efecto cascada cuando se trata de violencia sexual laboral y es indispensable reconocer los distintos tipos de consecuencias.

I. Consecuencias para la víctima

a) Consecuencias psicológicas

- Desconfianza e inseguridad de sus capacidades físicas e intelectuales.
- Inicio de estados de angustia, desesperación y presión.
- Miedo, sentimientos de impotencia, frustración, fracaso y apatía.
- Trastornos del estado de ánimo tales como depresión o trastornos de ansiedad.
- Trastorno de estrés post traumático.
- Síndrome de burnout.
- Tentativa de suicidio.

b) Consecuencias físicas

- Alteraciones del sueño, alimentación, falta de concentración.
- Alteraciones dermatológicas, cardiacas, gastrointestinales y de tipo alérgico, pérdida de cabello, migraña, dolor de estómago, taquicardia, entre otras.

c) Consecuencias sociales

- Aislamiento.
- Trastornos de la conducta social, tales como, susceptibilidad, hipersensibilidad, irritabilidad, apatía, falta de iniciativa.

d) Consecuencias en el Clima Laboral

- Las relaciones laborales se tornan hostiles.
- Creación de grupos contrarios: a favor o en contra de las víctimas y/o personas acosadoras.
- Disminuye la productividad.
- Eliminación de sinergias.
- Ausentismo.
- Abstencionismo.

e) Consecuencias en la Institución

- Pérdida de ganancias.
- Baja en la productividad.
- Incremento en los tiempos de búsqueda de nuevos integrantes.
- Incremento en las medidas de sanción para detener el acoso.

9. MARCO LEGAL

Los ordenamientos jurídicos, tanto a nivel internacional como nacional, que prohíben y sancionan las conductas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, surgen del reconocimiento de que estas conductas son violatorias a los derechos de las personas y deben, por tanto, sancionarse. Se reconoce que una de las formas de violencia en el ámbito laboral es el acoso y hostigamiento sexual, colocando a las víctimas en una situación de vulnerabilidad y en una posición de desventaja frente a la persona agresora, por lo que es necesario la aplicabilidad del marco normativo y mecanismos que contribuyan al respeto y dignidad de las víctimas.

I. Marco jurídico internacional

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). La Convención que tiene un carácter jurídicamente vinculante establece los

principios aceptados internacionalmente sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de toda discriminación. El Comité de la CEDAW recomendó a los Estados Parte (Recomendación general Número 12, octavo período de sesiones) que incluyeran en sus reportes, información sobre la violencia y sobre las medidas adoptadas para hacerle frente, en virtud de que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

Posteriormente, En 1992 se agregó una nueva recomendación general (Número 19) que prohíbe la violencia de género por parte de personas, grupos o el Estado. También exige que los informes nacionales de seguimiento presentados a la Convención incluyan datos sobre la incidencia de la violencia contra la mujer, además de información sobre los servicios disponibles para las víctimas y las medidas legislativas y otras adoptadas para proteger a la mujer de la violencia.

La Recomendación 19 del Comité sobre la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, de manera muy clara prevé que la CEDAW es un instrumento internacional aplicable a las obligaciones de los Estados de eliminar todas las formas de discriminación, concretamente con lo dispuesto en el artículo 11, dado que: la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

En el ámbito regional o también llamado interamericano, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Para", en la cual se establece como violencia contra la mujer "una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades" y prevé que ésta debe entenderse como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Otros instrumentos aplicables son la Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), la Declaración del Vigésimo Tercer Período Extraordinario de la Asamblea General de las Naciones Unidas para el seguimiento del cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial (Beijing +5), el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales y el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. Todos ellos referentes a los derechos de las mujeres, que en menor o mayor medida evidencian la necesidad de seguir trabajando para erradicar la desigualdad persistente entre el hombre y la mujer.

Cabe señalar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha tomado medidas sobre la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. En el Convenio 111 insta a todos los Estados Parte a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación en este rubro. Por su parte, la Recomendación 112 de la OIT, menciona que los Estados Parte deberán designar un servicio organizado en los lugares de trabajo o en sus inmediaciones, denominado servicio de medicina del trabajo, el cual deberá estar destinado a asegurar la protección de las y los trabajadores contra todo riesgo que perjudique a su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa y a contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico y mental de las y los trabajadores.

En este contexto, el respeto y garantía de los derechos contenidos en los diversos Tratados Internacionales, constituye una obligación para el Estado mexicano, ya que de acuerdo al principio de Pacta sunt servanda, contenido en el artículo 28 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, "todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe." Asimismo, el artículo 1º. Constitucional eleva a rango constitucional los tratados internacionales de derechos humanos.

II. Marco jurídico nacional

En el marco jurídico nacional las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son violatorias a los derechos humanos contenidos en los artículos 1, 4 y 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos principalmente, asimismo, tratándose de que las personas agresoras pertenezcan al servicio público se encontrarían infringiendo lo establecido por la misma Carta Magna en el Título respectivo a las obligaciones de las y los servidores públicos.

Ley Federal del Trabajo

En la Ley Federal del Trabajo se establece la prohibición de conductas que puedan establecerse como discriminación entre las y los trabajadores, pudiendo ser causas de rescisión de la relación de trabajo.

Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional

Esta Ley es observancia general para las y los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal e Instituciones Públicas y organismos descentralizados, que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En concordancia con las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, en México se han impulsado cambios en la legislación y las políticas públicas.

La promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el 1° de febrero de 2007, constituye un gran paso en el combate de este grave problema. Su importancia radica en que establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus niveles de gobierno, para garantizar y proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Asimismo, establece la violencia laboral contra las mujeres: "Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, 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."

Ley General de Responsabilidades Administrativas

Entre las disposiciones que deben invocarse en casos de Hostigamiento y Acoso sexual dentro de Instituciones Públicas es precisamente la Ley General de Responsabilidades Administrativas, misma que es reglamentaria del Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de obligaciones, responsabilidad administrativa y sanciones en el servicio público federal. Su aplicabilidad corresponde a los Órganos Internos de Control.

Las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual implican abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión, falta de respeto y rectitud e incumplimiento a disposiciones legales contraviniendo con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

Código Penal Federal

Es muy importante destacar que las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual atentan contra varios derechos fundamentales como por ejemplo el derecho a la libertad, a la dignidad y a la intimidad, de ahí que se presuma que son delitos en contra de la libertad y el normal desarrollo psicosexual de las personas. El bien tutelado es la libertad y el Derecho al Normal Desarrollo Psicosexual de las personas.

Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

El máximo Tribunal ha establecido el siguiente criterio:

PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 2o., 3o. Y 3o. BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, PARA RECLAMARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO ES NECESARIO DEMOSTRAR QUE SE ENCUENTRA EN EL SUPUESTO NORMATIVO RESPECTIVO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012). Los preceptos citados regulan los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, establecen como finalidades el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales, prescriben la constante capacitación de los trabajadores, así como la optimización de las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y fomentar los derechos colectivos de los trabajadores, y definen lo que para efectos de la Ley Federal del Trabajo **se entiende por hostigamiento y acoso sexual**. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que, además, se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar la situación jurídica de los quejosos, a fin de determinar si incide en un derecho subjetivo o en el interés legítimo. Así, si bien los artículos 2o., 3o. y 3o. Bis de la Ley Federal del Trabajo no requieren de un acto concreto de aplicación, lo cierto es que para impugnarlos a través del juicio de amparo debe acreditarse que se encuentra en el supuesto específico de la norma.

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales.

Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar. Esta tesis se publicó el viernes 8 de agosto de 2014 a las 8:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación de fecha 31 de agosto de 2016, a partir del mes de octubre del mismo año, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés es el responsable de atender los casos o quejas por acoso y hostigamiento Sexual, su actuación debe adherirse a los principios de confidencialidad, trato digno, oportuno, ético y desde la perspectiva de género que permita hacer una investigación sin prejuicio y libre de estereotipos relacionados a la sexualidad de las personas.

I. Marco jurídico estatal

Código Penal para el Estado de Colima

La figura de hostigamiento sexual y acoso laboral fue un capítulo adicionado al Código Penal para el Estado de Colima, mediante reforma publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Colima" el 25 de noviembre de 2017, en que de conformidad con el artículo 152 Bis, señala que se le impondrán de seis meses a tres años de prisión y multa de doscientas a quinientas unidades de medida y actualización, al que dentro del espacio u ámbito laboral de forma persistente infunda miedo, intimidación o angustia a un trabajador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, causando perjuicio laboral, o induzca a la renuncia del mismo u ocasione un daño o perjuicio en la posición laboral de la víctima.

Código de Ética de los Servidores Públicos, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de los Servidores Públicos, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Definen la dirección institucional, a través de un conjunto de principios, valores y conductas éticas que permiten respetar las reglas laborales y normas jurídicas para que las y los servidores públicos puedan conducir su actuación en un sentido recto, mientras permanece desempeñando el empleo, cargo o comisión que le ha sido conferido.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima

La creación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el Estado publicada en el periódico oficial "El Estado de Colima" el 29 de noviembre de 2008, respeta la necesidad de contar con un andamiaje jurídico que contenga una real perspectiva de género, estableciendo, de una vez por todas, las condiciones jurídicas para brindar seguridad a todas las mujeres de nuestro Estado, con un contenido de obligatoriedad para las Instituciones Públicas, que deben de impulsar las políticas públicas necesarias para dar respuesta a las demandas de la población, en especial de las mujeres.

Además, obligar a las autoridades para que vigilen el eficaz cumplimiento de los programas sobre la no violencia contra las mujeres, dando sentido y materializando el contenido del artículo 4° Constitucional, que señala, entre otras cosas, que las personas tienen derecho a vivir en un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima

El reglamento establece los lineamientos de los modelos y protocolos que implementen las instituciones públicas y privadas, además prevé las bases que se deberán de tomar en cuenta para el tratamiento de las receptoras y de los generadores de violencia. Asimismo, delinea las políticas públicas en materia de violencia de género; determina la operación del proceso de armonización, que para tal efecto suma compromisos para los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, y establece los mecanismos de evaluación para garantizar el cumplimiento efectivo de los principios rectores que prevé la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado.

10. DISPOSICIONES GENERALES

I. Finalidad

El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Colima.

II. Objetivo general

Ofrecer medidas aplicables para prevenir, atender, sancionar y eliminar situaciones de hostigamiento y acoso sexual a través de un mecanismo protocolizado.

III. Objetivos específicos

- a)** Contar con medidas específicas para prevenir atender, sancionar y eliminar situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual, al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Colima;

- b) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de todos los tipos y modalidades de violencias;
- c) Disponer de un procedimiento de atención y acompañamiento a las víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual que garantice su acceso a la justicia; y
- d) Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional para el seguimiento y evaluación de los casos de denuncia de hostigamiento y/o acoso sexual.

11. ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. Personal de base y/o sindicalizado. Es considerado como personal de base y/o sindicalizado:

- a) Toda persona que desempeñe un puesto distinto a los que figuran en las fracciones de personal de confianza y contrato.

II. Personal de contrato. Es considerado como personal de contrato:

- a) Toda persona que tenga algún tipo de relación contractual que puede ser, por obra o tiempo determinado.

III. Personal de confianza. Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de:

- a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección;
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza;
- c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino;
- d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría;
- e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras;
- f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo;
- g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y
- h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

IV. Integrantes de las corporaciones policiacas Estatal y de Investigación Adscritas a la Fiscalía General del Estado.

12. MECANISMO DE ACTUACIÓN

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de agosto de 2016, sirvió como referencia para la integración del mecanismo de actuación del presente Protocolo, en razón de que el *Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés* es el responsable de dar atención a los casos o quejas por acoso y hostigamiento Sexual, su actuación se adhiere a los principios de confidencialidad, trato digno, oportuno, ético y desde la perspectiva de género que permita hacer una investigación sin prejuicio y libre de estereotipos relacionados a la sexualidad de las personas.

Con la finalidad de evitar duplicar mecanismos, tratando de homologar lo local a lo federal y adecuándolo al Estado de Colima, la Investigación de la conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género se realizará por conducto de la Comisión Permanente Especializada para la Investigación de Conductas de Hostigamiento y Acoso

Sexual, misma que estará coordinada con cada Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública Estatal.



Esquema 12: Mecanismo de atención

13. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN

La atención a la queja y/o denuncia presentada por la persona que considere que ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual, discriminación o violencia de género por parte de cualquier persona que labore en una institución, sea personal de confianza, sindicalizados (as), de base, contrato temporal, medio tiempo o becarios/as, estará a cargo de la Comisión.

A. Presentación de la queja

La persona víctima puede presentar su queja a la Comisión a través de las siguientes formas:

A.1. Verbal: Comunica los hechos de forma directa a la persona consejera, o a cualquier persona integrante de la Comisión.

A.2. Escrita: Podrá presentar su queja/denuncia, mediante un documento por escrito en el que deberá realizar una descripción de los acontecimientos de los que fue víctima mediante documento que podrá dirigir a la persona consejera, a la Comisión o ante la Contraloría.

A.3. Por medio electrónico: Podrá comunicar los hechos a través de la página electrónica del Gobierno del Estado de Colima, que contará con una pestaña especial para estos efectos.

B. Requisitos de la denuncia

B.1. Cuando la denuncia se reciba de manera verbal, la persona consejera, el Comité o la Contraloría deberá levantar acta circunstanciada en la que se establezca lo siguiente:

B.1.I. Plasmar los hechos que narre la víctima, asentando circunstancias en las que acontecieron los hechos, lugar y si es posible la fecha y hora;

B.1.II. Domicilio o lugar cierto en el que pueda ser localizada (o), resguardando sus datos personales;

B.1.III. Nombre completo, puesto o cargo y la actividad que desempeña la persona contra la cual se interpone; y

B.1.IV. Precisar si cuenta con datos que sustenten los hechos que narra, ya sean testigos, audios, videos o cualquier dato que permita disipar los hechos.

B.2. Si se presenta por escrito o medio electrónico deberá expresar lo siguiente:

B.2.I. Nombre y firma de quien la presenta, a quien se le garantizará el resguardo de sus datos personales;

B.2.II. Domicilio o lugar cierto en el que pueda ser localizada (o) resguardando sus datos personales;

B.2.III. Nombre completo, puesto o cargo y la actividad que desempeña la persona contra la cual se interpone;

B.2.IV. Narración circunstanciada de los hechos de Hostigamiento, Acoso sexual o violencia de los cuales fue víctima; y

B.2.V. Deberá precisar si cuenta con datos que sustenten los hechos que narra, ya sean testigos, audios, videos o cualquier dato que permita disipar los hechos.

C. De la Persona Consejera

Cada dependencia y entidad de la Administración Pública Estatal designará, de entre las servidoras y los servidores públicos, a una persona consejera.

La Dirección General de Capital Humano de la Secretaría de Administración y Gestión Pública, realizará un directorio de las personas consejeras y lo mantendrá actualizado para publicarlos en las páginas oficiales de las dependencias y entidades públicas.

La persona consejera orientará y, en su caso, acompañará a la víctima, ante las diferentes autoridades competentes. Las dependencias y entidades proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Las personas consejeras deberán contar con la sensibilización y capacitación necesaria que le permitan actuar adecuadamente bajo las siguientes pautas de conducta:

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

C.1. Son funciones de la persona consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:

C.1.I. Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la víctima para que reciba atención especializada en caso de que sea necesaria;

C.1.II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento y Acoso sexual;

C.1.III. Hacer del conocimiento por escrito al Comité, en un término no mayor a los tres días hábiles siguientes de haber recibido la denuncia, la narración de los hechos sobre las conductas de hostigamiento y acoso sexual prohibidas en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública del Estado, con la finalidad de orientar y acompañar adecuadamente a la víctima;

C.1.IV. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba del Comité, de la Comisión o en su caso de la Contraloría para actuar en determinado sentido; y

C.1.V. Dar seguimiento ante el Comité y la Comisión respecto al desahogo y atención de las Denuncias presentadas.

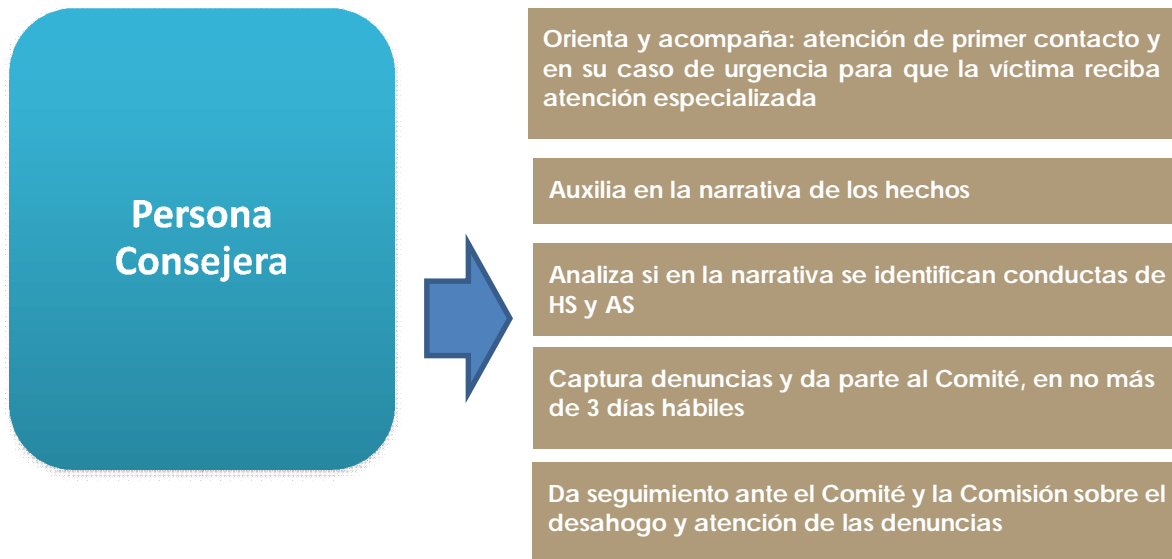
Para los efectos de este apartado, se deberá entender que existe conflicto de interés en los siguientes supuestos:

- Ser cónyuge, concubina o concubinario, conviviente, tener parentesco en línea recta sin limitación de grado, en línea colateral por consanguinidad y por afinidad hasta el segundo grado con la persona contra quien se interpone la denuncia, o que éste cohabite o haya cohabitado con ésta;
- Ser o haber sido tutor, curador, haber estado bajo tutela o curatela de la persona contra quien se interpone la denuncia, ser o haber sido administrador de sus bienes por cualquier título; o
- Cuando la persona contra quien se interpone la denuncia, su cónyuge, concubina, concubinario, conviviente, o cualquiera de sus parientes en los grados que expresa la fracción I de este apartado, tenga un juicio pendiente iniciado con anterioridad con la persona consejera.

C.2. La Dirección General de Capital Humano de la Secretaría de Administración y Gestión Pública y el Instituto llevarán un registro de las personas consejeras en activo, y propiciarán la colaboración entre dependencias y entidades

para el intercambio de experiencias y conocimientos en la materia, y puedan auxiliarse en la atención de casos de Hostigamiento y Acoso sexual.

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



D. Substanciación de la denuncia

D.1. En caso de que la denuncia se reciba de manera verbal por la persona consejera, o ante cualquier persona integrante del Comité o la Comisión, la persona que la reciba deberá levantar acta circunstanciada de los hechos narrados por la persona quejosa, la que deberá ser firmada por quien la presenta y por quien la recibe para ser turnada, en un máximo de tres días, al pleno de la Comisión.

D.2. En caso de que la denuncia se reciba por escrito, deberá dejarse razón de la hora y fecha de la recepción y en un máximo de tres días deberá remitirse a la Comisión.

D.3. Si se presenta una denuncia a través del medio electrónico, la persona comisionada para la revisión de esta vía, deberá dar aviso a la persona consejera o al Comité, para que éste a su vez sesione y la turne en un término no mayor a los tres días hábiles al pleno de la Comisión.

Para tal efecto remitirá la impresión de la información recibida por vía electrónica y todos los datos de identificación que se hayan proporcionado por ese medio.

La persona consejera o la integrante del Comité que reciba el aviso, deberá asentar razón y con ésta iniciará el trámite de la denuncia.

La denuncia deberá resolverse en un término máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha de su presentación. Este término podrá ampliarse a solicitud de la víctima en caso de que sea necesario aportar datos que permitan el esclarecimiento de los hechos.

Así mismo la ampliación podrá solicitarse por la persona a la que se le atribuye la conducta de HS, AS o violencia de género, para los efectos de aportar mayores elementos que le permitan desvirtuar la conducta atribuida.

Con independencia de lo anterior, la resolución de la denuncia deberá resolverse en un término no mayor a los sesenta días naturales contados a partir de su presentación, por lo que deberán tomarse las medidas pertinentes para sujetarse a este término.

Si transcurrido dicho término, la Comisión, no ha resuelto la denuncia presentada, la víctima podrá acudir directamente ante Contraloría, siguiendo el procedimiento de quejas y denuncias que esta dependencia tiene establecido para tal efecto.

Si Contraloría tiene conocimiento de estas circunstancias determinará las medidas necesarias para que se resuelva de inmediato dicha denuncia.

Importante

Las personas que integran la Comisión tienen la obligación de actuar con discreción durante y después de concluido el proceso de investigación, para lo cual deberán firmar una carta de compromiso de confidencialidad.

Asimismo, durante el procedimiento de actuación las personas de la Comisión deberán en todo momento conducirse conforme los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, debido proceso e igualdad de oportunidades.

E. De la Comisión Permanente especializada en la investigación de la conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia de género

De conformidad con lo establecido en el lineamiento 6, numeral 3, fracción XVII de los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de los Servidores Públicos, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, se crea la Comisión Permanente especializada en la investigación de la conducta de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia de género, que se integrará por las siguientes personas:

- a) Una persona representante de la Secretaría General de Gobierno del Estado, quien presidirá la Comisión;
- b) Una persona representante del Instituto, en carácter de Secretaría Ejecutiva de la Comisión;
- c) Una persona representante de la Contraloría;
- d) Una persona representante del Sindicato de Trabajadores al Servicio de Gobierno del Estado;
- e) Una persona representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado; y
- d) Una persona representante de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima.

La persona integrante de la Comisión será designada mediante oficio por el o la titular de la respectiva dependencia/entidad, de preferencia de entre el personal que cumpla con el perfil señalado en el apartado C, numeral 13 del presente protocolo, en el término señalado en el transitorio segundo.

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria, previa convocatoria que para tal efecto emita quien la presida, por conducto de la Secretaría Ejecutiva, por lo menos con tres días de anticipación a la celebración de la misma, podrán ser convocadas también por petición de la mayoría de sus miembros o cuando la atención de una denuncia lo requiera.

F. De la Investigación

Cualquiera que sea la forma de recepción de la denuncia, la comisión iniciará la Investigación de los hechos realizando entrevistas con quienes intervinieron en los hechos o las personas que pudieron tener conocimiento de éstos, bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, privacidad y legalidad.

De ser necesario se solicitará la colaboración de alguna persona de la institución que sea de la confianza de la persona ofendida. A la persona que decida participar en la investigación, se le garantizará la confidencialidad de sus datos.

De considerarse necesario para complementar la investigación, se pedirá el expediente de las partes para conocer su conducta y antecedentes laborales, así mismo se entrevistará a las personas que tengan relación laboral con ellas y puedan hacer aportaciones sustantivas para la investigación.

En caso de que la persona denunciante, no presente datos que permitan esclarecer los hechos se le concederá un término de cinco días hábiles para que los proporcione, si transcurrido dicho término la persona denunciante no comparece se tendrá por no presentada su denuncia.

Si comparece personalmente o por escrito a referir datos que permitan esclarecer el hecho, será obligación de la comisión para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia de género, desahogarlos en los términos legalmente permitidos siempre y cuando estén dentro del alcance de sus posibilidades materiales y legales.

Se tendrá por cumplido el requisito solicitado, si los datos requeridos por la comisión, se aportan por conducto de la persona consejera, quien dentro de la investigación se podrá considerar como representante de los intereses de la víctima.

La presentación de los datos que le sean requeridos a la víctima, deberá realizarse en sesión ante quienes integran la Comisión, por lo que la víctima deberá ser informada del lugar, día y hora en el que deba presentarse para aportar los datos requeridos para el esclarecimiento de los hechos.

G. Medidas de Prevención

Si de la Investigación de los hechos constitutivos de una conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o violencia de género, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo las circunstancias del caso, la Comisión podrá sugerir al Comité al que pertenezca la o el servidor público a quien se le atribuya una conducta de Hostigamiento, acoso sexual y/o violencia de género, que solicite al titular de la dependencia en la que labore la persona denunciada que como medida de prevención para la víctima, realice la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo o cualquier otra medida que resulte eficaz para procurar su integridad y determinará la vigencia de las mismas.

Para sustentar la solicitud de dichas medidas, la presidencia del comité deberá contar con la aceptación por escrito de la víctima.

H. De las vías legales

Con independencia de lo anterior, se le informará con detalle a la víctima, las otras vías legales a las que puede acudir que son la administrativa, la laboral y la penal.

La persona víctima tendrá la libertad de decidir por cual vía actuar, con la posibilidad de optar por el seguimiento de más de una vía.

I. De las conclusiones emitidas por la Comisión

Una vez desarrollada la Investigación, la comisión emitirá sus conclusiones que deberán presentar ante el Comité al que pertenezca la o el servidor público a quien se le atribuya una conducta de Hostigamiento, acoso sexual y/o violencia de género para su conocimiento y registro.

En dichas conclusiones deberán incluir los hechos que fueron materia de investigación, las entrevistas o las pruebas desahogadas, así como precisar si con estas se acredita que los hechos son ciertos o en su caso insuficientes para proceder en consecuencia.

En caso de que sean insuficientes se archivará el expediente que se hubiese abierto en torno a la Investigación.

Si fuesen suficientes se ordenará dar vista a la Contraloría para que proceda contra la persona ante la que se interpone la denuncia de conformidad con lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En las conclusiones que emita la Comisión deberá proponerse la sanción a la que se hace merecedor o merecedora la persona contra la que se interpone la denuncia.

Cuando la conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o violencia de género le sea atribuida a un integrante de una corporación policiaca, se deberá remitir el resultado de la Investigación, al comité de honor y justicia para que éste imponga la sanción correspondiente.

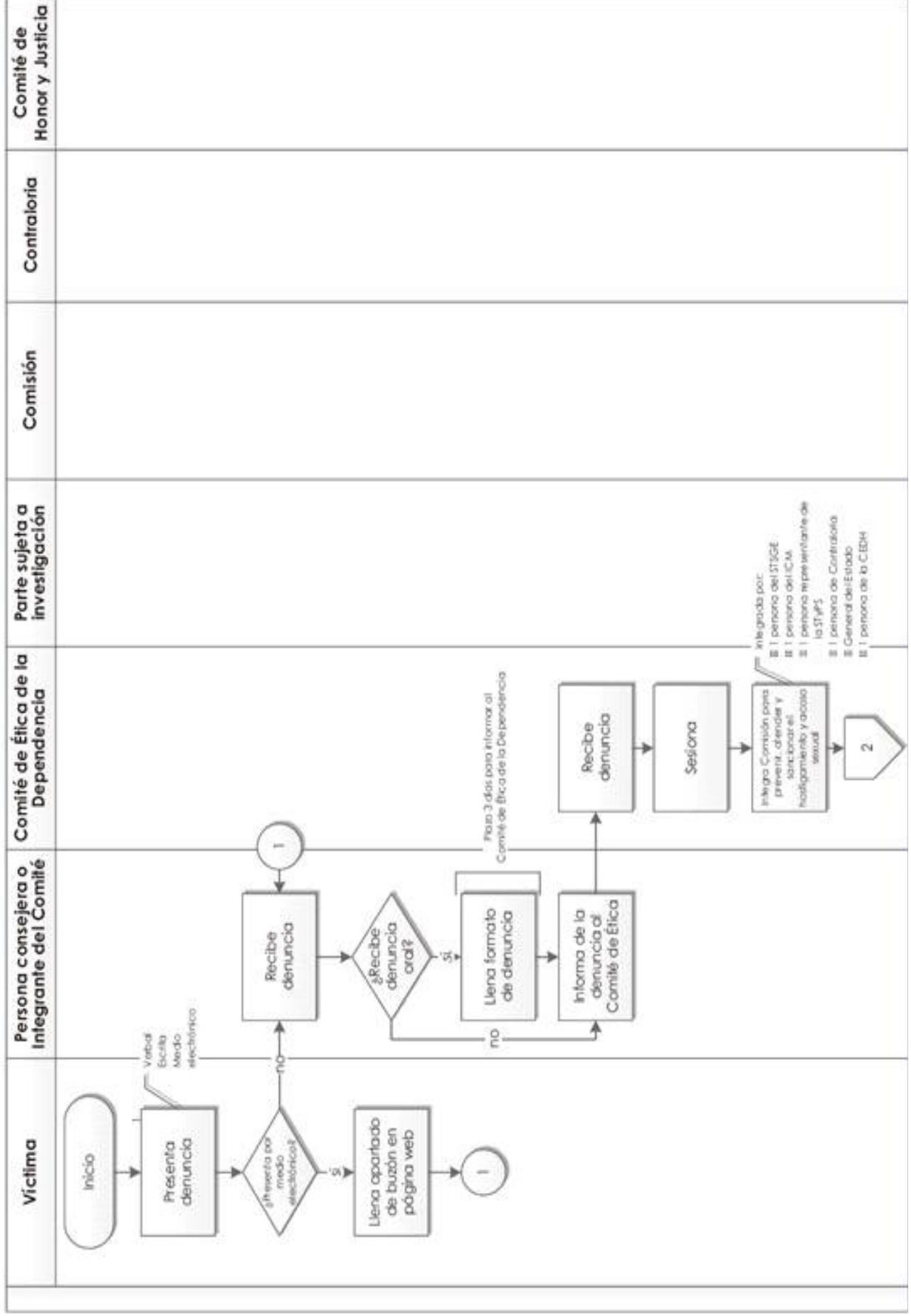
En caso de que, el comité advierta que de la conducta denunciada se desprende, además de una falta administrativa, una conducta delictiva, deberá dar vista a la Fiscalía General del Estado, debiendo remitir copia del expediente de Investigación que haya generado la Comisión, así como de las conclusiones previo consentimiento de la víctima.

J. Recursos

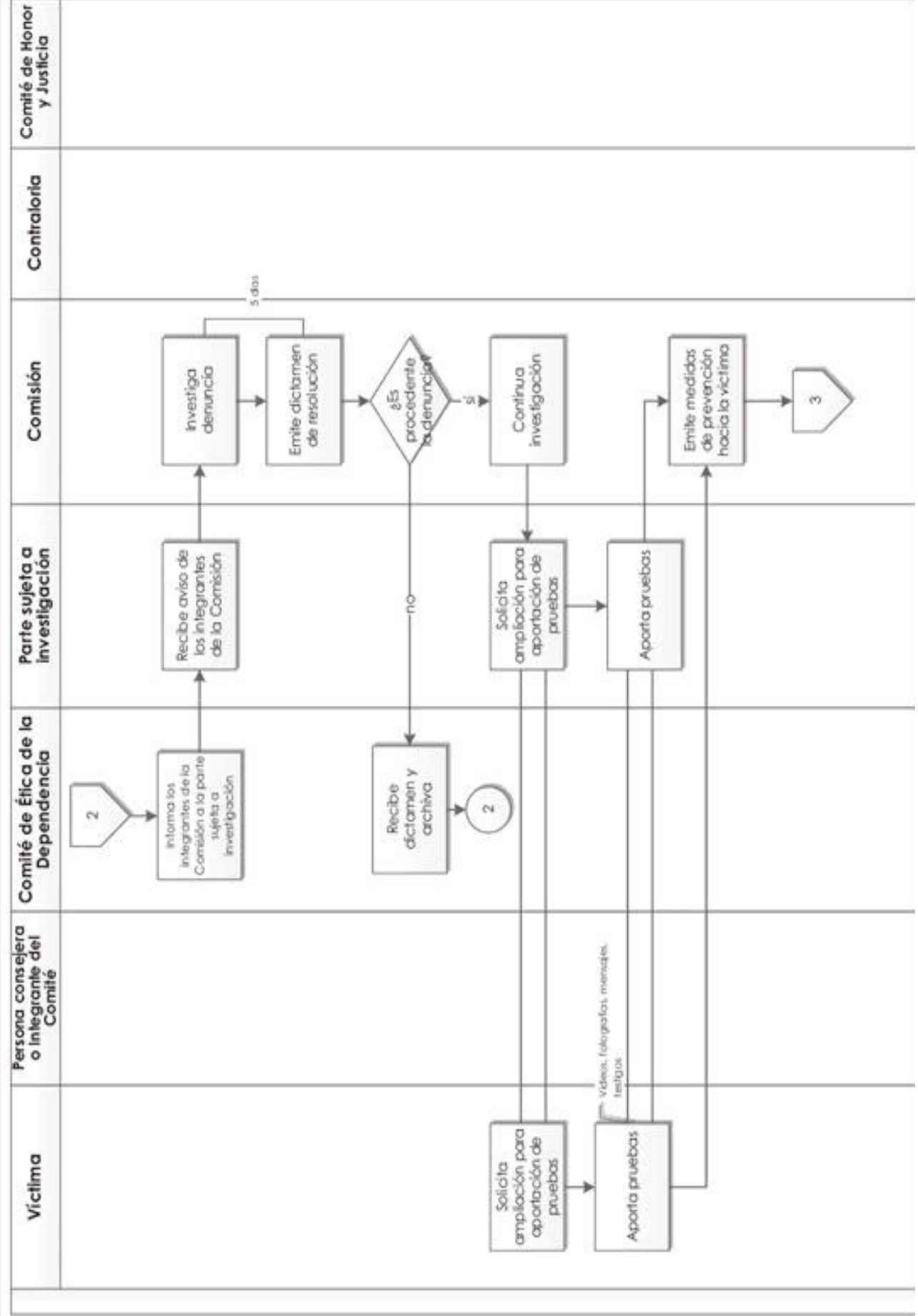
Contra la determinación emitida por la Comisión, no procede recurso alguno, en virtud de que éste no tiene facultades sancionadoras.

En contra de la resolución que emita la Contraloría es procedente el recurso de revocación en los términos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

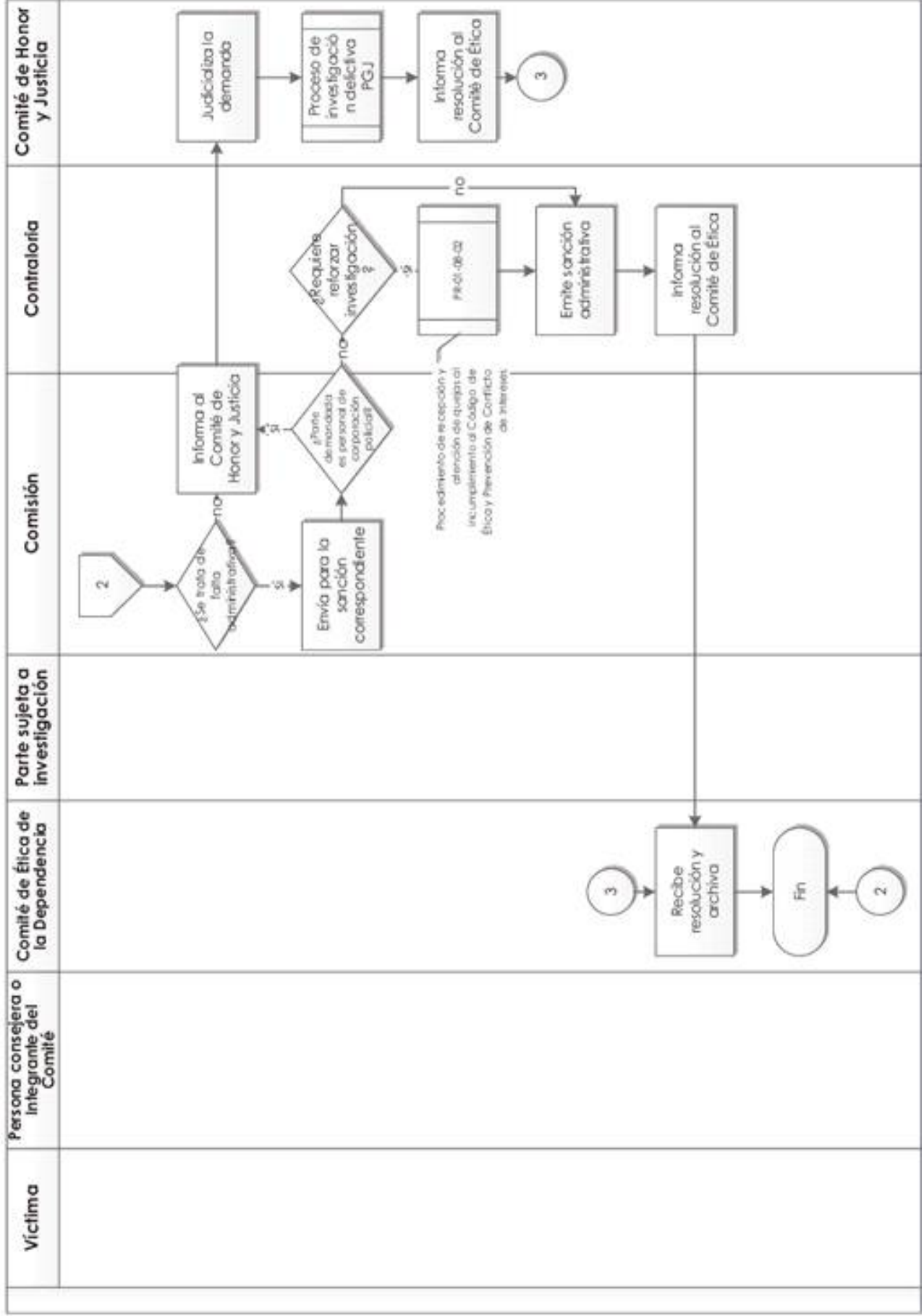
Procedimiento de denuncia de hostigamiento y acoso sexual



Procedimiento de denuncia de hostigamiento y acoso sexual



Procedimiento de denuncia de hostigamiento y acoso sexual



14. REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

De las conclusiones que emita la Comisión se dará vista al Instituto a efecto de que lleve un Banco de datos de casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o violencia de género, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

El Instituto elaborará un informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual y/o violencia de género en la Administración Pública Estatal. La versión pública de éste, se difundirá en las páginas del Gobierno del Estado y del propio Instituto.

15. REFERENCIA NORMATIVA

A. NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Penal Federal.

Ley Federal del Trabajo.

Le Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

B. INTERNACIONAL

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará.

Recomendación 19 del Comité sobre la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

C. NORMATIVIDAD ESTATAL

Código de Ética, Reglas de Integridad y Los Lineamientos Generales para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Colima.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima.

Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos Generales para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Colima.

D. DOCTRINA

INMARK, "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito Laboral" 2006.

Pérez del Rio teresa, "La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género" Universidad de Cadiz, 2007.

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, El acoso sexual en el trabajo en España, pág.34.

PNUD/ONU MUJERES/OPP/INMUJERES-Uruguay. Guía de Procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo. Autoras por el Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres.

Unidad de género de la Universidad Veracruzana. La Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual: México 2014. Disponible en: <http://www.uv.mx/coatza/admon/files/2015/11/guia.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa. OIT.

16. ANEXOS

ANEXO 1

RECOMENDACIONES PARA LA ENTREVISTA

Recordando que la entrevista es una conversación que tiene un objetivo particular; la persona encargada de la ejecución de la misma, para realizar el seguimiento de la denuncia por hostigamiento, acoso sexual y/o violencia de género deberá contemplar una serie de pasos para llevarla a cabo de la manera más efectiva.

Se proponen las siguientes recomendaciones que deberán llevarse a cabo antes de iniciar con la misma, a efecto de brindar una atención de calidad y calidez a las personas involucradas:

- 1) El acoso, hostigamiento sexual y/o la violencia de género son una forma de violencia por lo tanto es recomendable que la persona entrevistadora tenga conocimientos bastos en las diversas formas de expresión de este tipo de violencia. Se sugiere leer de forma profunda el presente protocolo además de consultar distintas fuentes de información.
- 2) Si la entrevista será grabada, es indispensable que la persona entrevistada firme un consentimiento para dicha acción.
- 3) Es aconsejable que la persona que entrevista cuente con los conocimientos mínimos de intervención en crisis ya que, al ser un tema sensible, las personas pueden presentar una serie de secuelas emocionales que necesiten contención emocional inmediata.
- 4) Conocer los diversos tipos y formatos de entrevista para optimizar los tiempos y evitar la revictimización con preguntas innecesarias. Es importante saber que hay propuestas de formatos que son descriptivas, más no limitativas, por lo que, la persona que entrevista tiene la posibilidad de ahondar en un tema sí y solo sí, le resulta indispensable.
- 5) En la ejecución de la misma es preciso que la persona que entrevista haga de su conocimiento a la persona entrevistada, los alcances, objetivos, los límites en la confidencialidad y el procedimiento que se seguirá a partir de que inicia su queja o denuncia. Esto es aplicable para todas las personas involucradas.
- 6) Se recomienda que las entrevistas sean por la mañana y con el tiempo necesario, ya que en ese espacio del día la persona está menos agotada y favorece la evocación de recuerdos y concentración.
- 7) Evitar en todo momento hacer juicios de valor o realizar preguntas que estén enfocadas a juzgar las acciones de la víctima (ej. ¿sí se sentía tan mal porque no hizo nada?, ¿por qué hasta ahora denuncia?).
- 8) Determinar las medidas de protección necesarias para eliminar cualquier acto violento como consecuencia de la denuncia en el tiempo que dure la investigación (ej. cambio de horarios, cambio momentáneo de área, etc.).
- 9) Favorecer el acceso a un apoyo terapéutico si la persona en situación de hostigamiento/acoso sexual así lo quisiera. Para ello es necesario contar con un directorio de referencias de asociaciones o personas expertas en atención a víctimas para canalizaciones.

ANEXO 2. SUGERENCIAS DE ATENCIÓN A PERSONAS INVOLUCRADAS EN CASO DE HOSTIGAMIENTO/ACOSO SEXUAL

Cada una de las personas atendidas tiene una estructura de personalidad distinta que la lleva a generar herramientas de afrontamiento y recursos personales particulares; por tal motivo y a modo de ejemplo proponemos una serie de preguntas y recomendaciones que pueden apoyar a la persona entrevistadora para realizar la entrevista a las diferentes personas involucradas.

ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Es necesario recordar que las víctimas pueden presentar personalidades "fuertes", sin embargo, eso no implica que no se haya dado el acto violento. Muchas personas asumen que todas las víctimas tendrán un perfil de sumisión o de indefensión, hecho que es erróneo; por tal motivo se debe considerar los diferentes tipos de víctimas y esperar que algunas de las reacciones emocionales también estén involucradas con enojo, ira y frustración por lo que hay que saber contener dichas emociones.

Por tal motivo con las víctimas se sugiere realizar lo siguiente:

- 1) Brindar una explicación sobre el rol que ejerce la Comisión y conducir un procedimiento de investigación íntegro y justo;
- 2) Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta;

- 3) Transmitir sus derechos a las diferentes partes, por lo que es necesario que conozca a profundidad teoría de Derechos Humanos y los derechos vertidos en las diferentes legislaciones;
- 4) Explicarle los alcances de la confidencialidad y la necesidad de abrir diversos eventos con las personas testigas para que pueda realizarse la entrevista con las mismas; e
- 5) Informarle sobre las medidas de protección y los posibles cambios, en caso de estar de acuerdo firmar un formato de consentimiento y en caso de no estarlo firmar un formato de negación de las medidas de protección.

ATENCIÓN A LA PERSONA ACUSADA

En todo momento se debe recordar que la persona acusada tiene derecho a conocer las acusaciones en su contra y el nombre de quien las hace, también a ser notificado/a de la declaración escrita de la persona que acusa y por último tiene derecho a defenderse.

Por lo tanto, la persona que entrevista tiene que:

- 1) Brindar una explicación sobre el rol que ejerce la Comisión;
- 2) Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta;
- 3) Transmitir sus derechos a las diferentes partes, por lo que es necesario que conozca a profundidad teoría de Derechos Humanos y los derechos vertidos en la legislación vigente;
- 4) En el caso de la persona acusada es necesario darle a conocer la declaración de quien le acusa, leyéndola en el acto, posterior a ello escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente, permitiéndole expresar comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la denuncia;
- 5) Informar en el acta de entrevista sobre si la persona admite las acusaciones, la cero tolerancia de dichas acciones dentro de la institución y orientar a la persona para que se abstenga de realizarlas. Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse;
- 6) Esclarecer cuáles acusaciones admite y cuáles niega y en cuyo caso, si tiene personas testigo u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa;
- 7) Informar a la persona acusada que no debe comunicarse con la persona que presentó la denuncia, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada como un acto de hostigamiento, acoso sexual en sí mismo y que podría agravar la situación.

ATENCIÓN A LAS Y LOS TESTIGOS

El papel de la persona entrevistadora es indagar sobre la existencia de posibles personas que fungen como testigos. Ahora bien, se debe de tener muy claro que este tipo de conductas son de oculta realización por lo que no se debe exigir que la víctima presente testigos para probar los hechos.

Se considera como testigos a aquella persona o personas que:

- Puedan describir con propiedad los hechos y la relación entre la supuesta víctima y el o la presunto (a) persona responsable;
- Las que pudieron haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso de hostigamiento, acoso sexual y/o violencia de género; y
- Las personas que fueron mencionadas durante las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido acosadas por la misma persona que se presume hostigadora/acosadora.

En general, se entiende que una de las obligaciones del trabajador/a es colaborar con las investigaciones consagradas en políticas oficiales. Por lo que es necesario sensibilizar a dichas personas sobre su participación y colaboración dentro del proceso.

Se deberá tomar como criterio que las y los testigos no sean más de cinco por cada parte.

Para brindar una adecuada atención a las personas que fungen como testigos, la persona que entrevista debe:

- Brindar una explicación sobre su rol y la importancia de conducir un procedimiento de investigación íntegro y justo;
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta;
- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones; y

- El objetivo final de esta investigación es determinar si la o el testigo vio o escuchó algo en relación al caso concreto, si la persona acusada pudo efectivamente cometer el hostigamiento/acoso sexual y si habló con los/as involucrados/as antes de que se cerrara el caso. Es fundamental concentrarse en lo observado o visto por la o el testigo y no por sus suposiciones u opiniones sobre lo que pudo haber sucedido.

ANEXO 3. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Este formato es descriptivo, más no limitativo; si la persona que entrevista considera que debe ahondar en temas particulares, podrá hacerlo de forma profunda.

NOMBRE Y LOGOTIPO DE LA INSTITUCIÓN	Número de folio:
FORMATO DE ENTREVISTA PARA QUEJA O DENUNCIA SOBRE ACOSO/HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Fecha: Hora:

1. Datos de la persona que presenta la denuncia:

Nombre:	Edad:	Sexo:
Puesto área:		
Teléfono	Correo electrónico:	
Nombre del jefe(a) inmediato/cargo del jefe(a)		

Descripción de los hechos: sugerencias de entrevista

- 1.- ¿Podría decir el nombre de la(s) persona que usted señala como responsable(s) de los hechos?
- 2.- ¿Sabe cuáles son sus datos generales de la persona acusada y en qué área colabora?
- 3.- ¿Podría decirme en qué consistieron los hechos y ¿qué hizo exactamente la persona acusada?
- 4.- ¿Recuerda cuáles son las palabras que dijo la persona acusada? ¿Recuerda alguna frase exacta?
- 5.- ¿Cuál fue el primer evento que recuerda? ¿Han existido otros eventos?
- 6.- ¿Dónde sucedieron? ¿Puede especificar?
- 7.- ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
- 8.- ¿Han participado otras personas en esta situación?
- 9.- ¿Antes de realizar la presente denuncia realizó otras acciones para denunciar y/o detener el acoso/hostigamiento sexual?

10.- ¿Informó estos eventos a otras personas? ¿A quiénes les comentó?

11.- ¿Ha acudido al Sindicato o alguna otra unidad administrativa en búsqueda de ayuda? ¿Qué medidas se han tomado?

Frecuencia en que se ha ejercido el acoso/hostigamiento sexual:

Frecuentemente () pocas veces (...) Una vez ()

Lugar (es) donde ocurrieron los hechos:

Preguntas para determinar riesgo

1. ¿Los hechos han trascendido a otros espacios fuera del trabajo?
2. ¿Han existido amenazas que se han cumplido relacionadas a la violencia sexual?
3. ¿La o lo ha atacado físicamente con el objetivo de alcanzar fines sexuales?
4. ¿Estos eventos le han hecho pensar en abandonar el trabajo?
5. ¿Alguna vez a partir de estos eventos ha tenido ideas de muerte? (determinar riesgo suicida)

Si ha contestado dos o más preguntas de forma afirmativa existe un nivel importante de riesgo.

Preguntas para la o el presunto responsable

1. ¿Ahora que ha escuchado la declaración y los motivos por los cuáles estamos en esta entrevista podría describirme cuál es su versión de los hechos?
2. ¿Podría especificar los nombres de las personas que corroboran su versión? (si es que existen testigos)
3. ¿Usted utilizó algún medio para modificar o mejorar la relación con la persona que hoy le acusa de dichos eventos?

OBSERVACIONES DURANTE LA ENTREVISTA