	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual	CODIGO: GH- IN-02
		Versión: 01
		Fecha: 31/08/2022
		Página 1 de 13

Objetivo general del protocolo

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

Objetivos específicos

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

Definiciones

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


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

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

Tipos de acoso sexual

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

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

	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual	CODIGO: GH- IN-02
		Versión: 01
		Fecha: 31/08/2022
		Página 3 de 13

Consecuencia del acoso sexual

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

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

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

Cultura de prevención y denuncia

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

Es por esto que ESTARTER, crea las condiciones necesarias para que la voz de las personas afectadas de acoso sexual sea escuchada.

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

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

Campañas de sensibilización

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

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

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

Canales de información interna

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

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

Comité de convivencia laboral

El comité de convivencia Laboral estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la empresa para solucionar los casos de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo (hostigamiento y acoso sexual) y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

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

Procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual

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

Dignidad y defensa de la persona: La persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del país.

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.

Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

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

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

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

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

Debido proceso: Tanto el(la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

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


Protección de la persona afectada durante la investigación: Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en:

- Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada (especialmente si algún acto de venganza pareciera probable).
- Dejar de trabajar con la persona acusada.

Procedimiento de entrevistas para la investigación para el comité

Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista

- Preparación de la entrevista. Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista.

	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual	CODIGO: GH- IN-02
		Versión: 01
		Fecha: 31/08/2022
		Página 7 de 13

¿Cuál es el propósito de la entrevista?

¿Dónde debe efectuarse la entrevista?

¿Quién debe estar presente durante la entrevista?

¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?

- Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo con el lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones.
- Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista. A parte de la persona que investiga y de la persona afectada o acusado, podrá estar presente un familiar o algún representante laboral.
- Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Grabar las entrevistas. La persona que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono.

Instrumento entrevista de la persona afectada

Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

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

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la personaacusada?

- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Durante la entrevista

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómodo(a), necesite sentir que usted:

- Le cree.
- No lo(la) culpa por el supuesto hostigamiento.
- Realmente lo(la) escucha.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.

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

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

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

Preparar la declaración firmada por la persona afectada

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

Personas que podran ver la declaración


- El representante legal.
- Los(as) directores(as) generales y otras personas de la gerencia superior.
- Delegado(a).
- Abogados(as) del área jurídica.
- Integrantes del comité.
- La parte acusada.

Firma de la declaración

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

Cierre de la entrevista

- Agradecimiento a la persona afectada de su tiempo y por haber hablado con el(la) asesor(a).

	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual	CODIGO: GH- IN-02
		Versión: 01
		Fecha: 31/08/2022
		Página 10 de 13

- Recordatorio a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la persona afectada del estatus

Instrumento entrevista a la parte causada

La persona que es denunciada tiene derecho a

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

Durante la entrevista a la persona denunciada es necesario:

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la empresa dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la empresa sobre las investigaciones o

denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigados severamente más que el acto original declarado en la denuncia.

Preparar la declaración de la parte acusada

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

Preguntas clave de la entrevista con el acusado

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

¿Puede explicar lo que sucedió?

¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?

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

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

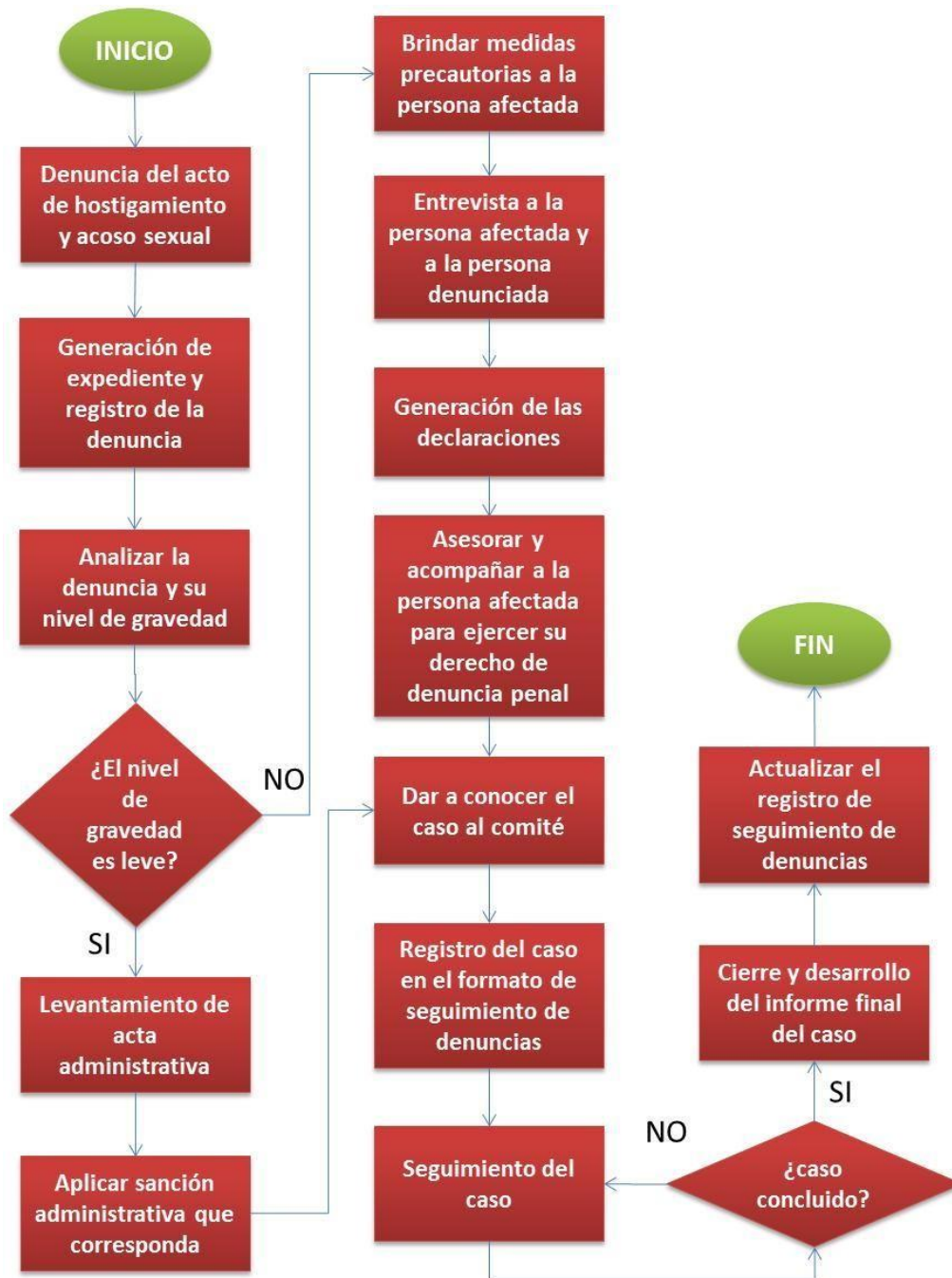


Tabla de actividades

Actividad	Dueño de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos y Formatos relacionados
Denuncia del acto de hostigamiento y acoso sexual	Persona afectada	La persona afectada debe acercarse con su jefe inmediato o directamente al comité de convivencia laboral para que pueda presentar su denuncia.	Denuncia escrita
Generación de expediente y registro de la denuncia	Comité laboral	Diligenciamiento Llenado del formato de denuncia	Formato de denuncia
Analizar la denuncia y su nivel de gravedad	Comité laboral	Revisión de la tabla de niveles de gravedad del acoso sexual y registrarlo en el formato de seguimiento. Llevar a cabo las entrevistas correspondientes tanto con la persona afectada como con el acusado.	Tabla de niveles de gravedad Formato de seguimiento
Levantamiento de acta	Comité laboral	Diligenciamiento del acta	acta
Aplicar sanción administrativa o comercial que corresponda	Líder del proceso Recursos humanos	Dar a conocer la sanción administrativa por falta a las medidas disciplinarias dentro de la empresa.	decisión
Brindar medidas precautorias a la persona afectada	Comité laboral	Esto es el hacer recomendaciones a la persona afectada para evitar confrontaciones directas con la persona denunciada.	-