

Protocolo para la atención al hostigamiento y acoso sexual laboral en PODER



Contenido

1. Objetivo general	3
2. Introducción	4
3. Marco normativo	7
4. Definiciones	11
5. Hostigamiento y acoso sexual laboral	15
Efectos del hostigamiento y el acoso sexual laboral	18
6. Mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual laboral	20
Prevención	20
Atención	22
De las medidas de reparación y sanciones	31
<i>Ruta de atención</i>	32
7. Referencias	34

1. *Objetivo general*

Establecer el procedimiento para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral que se presenten en PODER. Asimismo, ofrecer propuestas para su prevención.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ratificar el compromiso de PODER con los derechos laborales y la igualdad de género ante su personal.
- Fomentar una cultura laboral en la que se promueve la igualdad entre las personas independientemente de su sexo, orientación o identidad de género. Fortalecer la pertenencia, compromiso y lealtad del personal de PODER y proyectar confianza para la incorporación de futuros talentos.
- Robustecer la congruencia entre el discurso de derechos humanos expresado mediante el trabajo de PODER y el ejercicio de los derechos humanos del personal.
- Posicionar este Protocolo como buena práctica ante las contrapartes de PODER.
- Ser referente para otras organizaciones de la sociedad civil en materia de igualdad y no discriminación.

2. Introducción

PODER es una organización interesada y comprometida con asegurar la congruencia entre el trabajo que realiza hacia afuera y las condiciones laborales de sus colaboradoras/es, respetuosas y garantes de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación. Esto se ve reflejado tanto en el discurso como en sus instrumentos normativos, como en su Código de Ética, en donde se incluye el principio de igualdad de género, así como un posicionamiento político al reconocerse explícitamente como una organización impulsora de las prácticas y filosofía feminista.

En concordancia con lo anterior, el presente Protocolo implica un paso más hacia la garantía de los derechos humanos y la incorporación de la perspectiva de género en la organización, ya que este tipo de instrumentos contribuyen a eliminar los obstáculos que impiden el avance hacia la igualdad.

Lo anterior cobra relevancia en el contexto nacional caracterizado por niveles de violencia y discriminación de género alarmantes, en donde 6 de cada 10 mujeres mayores de 15 años han vivido por lo menos algún tipo de violencia y 10 mujeres son víctimas de feminicidio cada día.¹

En 2018 el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres manifestó su preocupación por la normalización de la violencia contra las mujeres en México y el hecho de que los estereotipos discriminatorios, así como la cultura machista profundamente arraigada, sigan impidiendo avanzar en la igualdad de género.²

En el ámbito laboral la violencia y discriminación de género no son la excepción, pues las prácticas sociales y culturales que colocan a las mujeres en un lugar de inferioridad o como objetos sexuales se encuentran naturalizadas, aunado a la apropiación del espacio público en donde hay una percepción generalizada sobre que pertenece particularmente a los hombres, idea sustentada principalmente en los estereotipos y roles de género.

¹INEGI. Comunicado de prensa no. 592/19. "Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de Noviembre)" Datos Nacionales. 21 de noviembre de 2019.

²Comité CEDAW. Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a México. ONU. 2018.

Esto se materializa a través de ideas o discursos que plantean que las mujeres se ponen en riesgo por su forma de vestir, por realizar determinadas actividades, por estar fuera de su casa o por acudir a ciertos lugares, es decir, se coloca la responsabilidad de la violencia o la discriminación en las propias mujeres.

En el caso de las mujeres que trabajan en el ámbito público, es preciso recordar que aún enfrentan obstáculos que les impiden explotar su potencial, pues aún cuando ha habido importantes avances en cuanto a su incorporación en diversas instituciones o empresas, la balanza sigue estando inclinada hacia una menor participación en puestos directivos o de toma de decisiones. Se suman además, situaciones de hostigamiento y acoso que las colocan en disyuntivas por el temor de perder su trabajo o verse limitadas en la posibilidad de conservarlo o ascender en caso de que denuncien.

De acuerdo con cifras del INEGI, 4.5 de cada 10 mujeres fueron víctimas de algún acto violento, principalmente de tipo emocional, sexual y discriminación en sus centros de trabajo, entre octubre de 2015 y octubre de 2016.³

Esta discriminación convierte al espacio laboral en un lugar de limitación, segregación y exclusión que tiene efectos negativos en el desarrollo profesional y personal de quienes lo padecen, así como en la sociedad en general debido a que se genera un impacto en la productividad y desarrollo económico, político y social, al limitar las oportunidades, libertades y derechos.⁴

Ante el escenario descrito, es pertinente recordar que los derechos humanos son universales, es decir que son inherentes a todas las personas, para el goce de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. La Declaración y Programa de Acción de Viena reconoce de manera explícita que “los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”.⁵

Aunque esto pueda sonar obvio, las omisiones de los Estados para tomar acciones para garantizar los derechos de las mujeres, así como su elusión sobre la responsabilidad en los casos de violaciones a estos derechos, hicieron necesario plantear de manera explícita que los derechos de las mujeres también son derechos humanos.

Aún con lo anterior, debido a la especificidad de las violaciones a los derechos humanos de las que son víctimas las mujeres, debido a su género, ha resultado

³ INEGI. *Op cit.*

⁴ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. NMX-R-025-SCFI-2015.

⁵ Declaración y Programa de Acción de Viena. Conferencia Mundial de Derechos Humanos. 1993.

necesario dar un carácter específico al reconocimiento y protección de sus derechos, lo cual se ha hecho mediante la incorporación de la perspectiva de género en tratados, leyes, políticas públicas, programas y acciones.

Se ha avanzado en la toma de conciencia sobre la necesidad de eliminar la discriminación en el ámbito laboral, al considerarlo como un asunto de justicia social, lo que hace necesario replantear las políticas laborales a fin de asegurar la incorporación de la perspectiva de género, erradicar los obstáculos que continúan vigentes en las estructuras del empleo y lograr la igualdad en el desarrollo integral de las y los trabajadores, así como el reconocimiento del valor que aportan mujeres y hombres a través de su trabajo en todos los ámbitos de la vida.⁶

⁶ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. *Op cit.* Para efectos de este Protocolo, es importante considerar que aún cuando en este apartado introductorio se incluyan referencias a marcos normativos que se refieren a hombres y mujeres, en PODER reconocemos que existen múltiples identidades de género.

3. Marco normativo

En el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo aprobó en junio de 2019, el *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (Convenio 190). México no ha ratificado este instrumento, sin embargo es relevante considerarlo como un marco de referencia en tanto que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Explicita que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Reconoce además, la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso; y la responsabilidad que tienen los países Miembros, como lo es México, de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlo.

En el ámbito internacional, además existen otros instrumentos que sirven como marco de referencia para abordar el hostigamiento o acoso sexual como una forma de discriminación y violencia de género. En este sentido, La *Declaración Universal de Derechos Humanos*, refiere a la igualdad de todas las personas en cuanto dignidad y derechos; el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y el *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* por su parte, hacen referencia a condiciones de trabajo dignas, equitativas e igualitarias para las mujeres en cuanto a salario, promociones, estabilidad en el empleo, entre otras.

La *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés) también refiere a la igualdad como elemento clave para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y establece que se deben asegurar las mismas oportunidades de empleo, remuneración, ascenso, estabilidad, prestaciones, condiciones, así como medidas específicas para impedir la discriminación en el ámbito laboral contra las mujeres por razones de matrimonio o maternidad.

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* señala que la violencia contra las mujeres es cualquier acción basada en su género que provoque daño físico, sexual o psicológico y que la violencia que tenga lugar en la comunidad comprende, entre otras, el acoso sexual en el lugar del trabajo. Esa misma Convención reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y establece la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos.

Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio Número 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, en donde señala que se trata de “[...] una forma grave de discriminación por motivos sexuales y una violación de los derechos humanos en el trabajo”.⁷

A nivel nacional se cuenta con distintas leyes que han retomado los estándares internacionales en materia de derechos laborales, igualdad y no discriminación y derechos humanos de las mujeres, sobre las que a continuación se retomará lo más relevante relacionado con el presente Protocolo.

En primer lugar, la *Ley Federal del Trabajo* señala que se debe asegurar el respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley, que debe realizarse en condiciones que aseguren la vida digna. También señala que no podrá haber discriminación por motivo de género, preferencias sexuales, entre otras. Establece además, que se debe garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

Por otra parte, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* plantea que se deben implementar una serie de acciones por parte de las instancias de gobierno para efectos del hostigamiento o el acoso sexual como establecer mecanismos para su erradicación, crear procedimientos para sancionar a los agresores directos y hacia los superiores jerárquicos que sean omisos, así como proporcionar atención psicológica y legal a las víctimas, entre otras.

La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* señala que se deben establecer medidas para la “aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”. Asimismo, establece que se debe prevenir el acoso sexual y promover condiciones de trabajo que lo eviten.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 98a reunión, 2009.

En el mismo sentido, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* refiere a la necesidad de eliminar la discriminación y promover la igualdad a través de la eliminación de obstáculos que impidan la participación en la vida económica y social. También plantea que se considera como discriminación restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el empleo.

Además de la legislación antes mencionada, es relevante mencionar que el acoso sexual en México se encuentra tipificado como delito del orden federal en el Artículo 259 bis del *Código Penal Federal* que establece lo siguiente:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. [...]

Finalmente, en cuanto a la legislación en la Ciudad de México, cabe señalar que comprende las mismas materias de la legislación a nivel nacional, aunque presenta algunas variaciones que es pertinente ubicar respecto de los temas principales del presente documento.

La *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de la Ciudad de México* considera dentro del tipo de violencia sexual al hostigamiento y acoso y señala que dentro de esta violencia se involucra también la física y la psicoemocional debido al tipo de acciones como pueden ser acercamientos no deseados, tocamientos corporales sin consentimiento, insinuaciones sexuales, hostigamiento sexual, entre otras. Como parte de las medidas de prevención señala que se deben crear mecanismos para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

La *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal* y la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX* establecen la necesidad de implementar acciones para erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo, así como establecer en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales bajo el principio de igualdad.

En la Ciudad de México, el Código Penal en su Artículo 179 establece que el acoso sexual se refiere a:

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión. Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior. [...]

Como se puede observar, los conceptos relativos al acoso y hostigamiento laboral no se encuentran armonizados en la legislación nacional y local, por lo que para mayor claridad, en el apartado siguiente se ofrecerán las definiciones a considerar para la implementación del Protocolo en PODER, retomando aquellas que incorporan los estándares más altos en la materia.

4. Definiciones

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁸

Dentro del ámbito laboral se refiere a conductas no deseadas, con una connotación sexual, que se presentan entre personas que se encuentran en una relación laboral, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo.

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.⁹

Clima laboral. Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.¹⁰

Consentimiento. Se refiere a la manifestación de la voluntad, expresa o tácita, en que una persona accede a realizar una acción o cuando la conducta se realiza de tal forma que permite suponer fundadamente que de haberse consultado, la persona hubiera estado de acuerdo.¹¹

Referido específicamente al ámbito sexual, se plantea que “sucede o se puede decir que existe cuando dos (o más) personas están de acuerdo en realizar una práctica sexual de un modo determinado en un momento cualquiera. Por el contrario, está ausente, se vulnera, cuando se fuerza una práctica sexual”.¹²

⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. Última modificación: 13 de abril de 2018.

⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13.

¹⁰ Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. *Op cit.*

¹¹ Código Penal para el Distrito Federal, Artículo 29, fracción III. Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 16 de julio de 2002. Última reforma: 1 de agosto de 2019.

¹² Yolínztlí Pérez Hernández, Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género, Revista Mexicana de Sociología, vol.78 no.4 México oct./dic.

En el marco del presente Protocolo y frente a cualquier posible acto de hostigamiento o acoso sexual laboral, la definición de consentimiento deberá leerse con una mirada que a la luz de la perspectiva de género y las relaciones de poder en el ámbito laboral, permita desentrañar si efectivamente la persona ha dado su consentimiento o por el contrario, se está enmascarando una situación de acoso u hostigamiento por especificidades que a primera vista no lo hagan evidente. Si bien se reconoce que puede existir consentimiento en los términos antes planteados, se deberá garantizar que efectivamente éste se otorgó libre de cualquier tipo de coacción o violencia. Para ello será necesario analizar caso por caso a la luz de lo que el Protocolo establece.

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.¹³

Discriminación contra las mujeres. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.¹⁴

Enfoque de derechos humanos. Es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos.¹⁵

¹³ Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, artículo 1, párrafo III. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Última modificación: 1 de diciembre de 2016.

¹⁴ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 1.

¹⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. 2006.

Estándar de la persona razonable. De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, permite reflexionar e interpretar lo sucedido tomando en consideración los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los elementos objetivos (las conductas realizadas), contemplando que existen elementos subjetivos compartidos socialmente.¹⁶

En el caso del presente protocolo, la Asesora y el Comité de atención fungirán como *persona razonable*, es decir, como mediadoras entre las percepciones subjetivas y las conductas ocurridas, a partir del análisis desde la perspectiva de género.

Género. Atributos que social, histórica, cultural y geográficamente se le han asignado a las mujeres y a los hombres.

Se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran como femeninas o masculinas.¹⁷

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.¹⁸

Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.¹⁹

Principio de buena fe. Se define como la creencia de que una persona actúa conforme a derecho; constituye un principio general del derecho, consistente en un imperativo de conducta honesta, diligente, correcta, que exige a las personas de derecho una lealtad y honestidad que excluya toda intención maliciosa.²⁰

Relaciones de poder. Desde la perspectiva de género se comprende la distribución de poderes en el sistema patriarcal; se crean relaciones asimétricas entre mujeres y hombres que han asegurado a los hombres el monopolio del poder, dejando en desventaja al sexo femenino.²¹

¹⁶ Para mayores referencias, consultar Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2012. Pp. 14 y 15.

¹⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, 2014.

¹⁸ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, párrafo IV. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de agosto de 2006. Última reforma: 14 de junio de 2018.

¹⁹ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, párrafo VI.

²⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis: I.3o.C. J/11 (10a.). Publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 24 de abril de 2015.

²¹ Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de Género, 2007.

Violencia contra las mujeres. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.²²

Violencia Laboral. Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.²³

Violencia Sexual. Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer.²⁴

²² Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículo 5, párrafo IV. Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 29 de enero de 2008. Última reforma: 8 de marzo de 2019.

²³ *Ibidem*. Artículo 7, párrafo III.

²⁴ *Ibidem*. Artículo 6, párrafo V.

5. Hostigamiento y acoso sexual laboral

El hostigamiento y el acoso sexual laboral se refieren a conductas no deseadas que presentan una connotación sexual y se presentan entre personas que se encuentran en una relación laboral, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo.²⁵ Dichas conductas generan en la persona que las recibe ofensa, humillación, intimidación, inseguridad, exclusión, entre otras.

Tiene que ver con una manifestación desproporcionada en las relaciones de poder, en donde las mujeres están más expuestas a ser víctimas porque se encuentran en una posición de menor poder, dado que el sistema patriarcal las ha colocado en el imaginario social como objetos sexuales y como débiles. Es importante señalar, que con sus propias características, esto también puede ocurrir entre personas del mismo sexo y de mujeres hacia hombres.

La OIT y la CEDAW las señalan como manifestaciones de discriminación de género y violencia contra las mujeres, así como una violación de los derechos laborales que constituye un problema de salud y seguridad.

Estas conductas se definen a partir del lugar en donde suceden, por lo que cuando se presentan en el lugar de trabajo o dentro de relaciones laborales, se le denomina hostigamiento o acoso laboral.

La diferencia entre hostigamiento y acoso laboral radica en que el primero sucede dentro de una relación jerárquica de subordinación, mientras que el segundo se da entre pares.



²⁵ Retomado el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El hostigamiento y el acoso laboral pueden incluir un componente sexual, que se refiere al tipo de violencia que se ejerce, en ese caso se le llama hostigamiento o acoso sexual laboral.

Las características del hostigamiento y acoso sexual son diversas, a continuación se presentan las más relevantes:

Actos o comportamientos de índole sexual

Se presentan dentro del ámbito laboral (ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo) puede ser uno o varios eventos

Atenta contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad sucede sin el consentimiento de una de las partes

Las conductas de hostigamiento y acoso sexual pueden ser de distinta naturaleza:

Tipo	Ejemplos
 Física	<ul style="list-style-type: none">• Contactos físicos indeseados• Acercamientos innecesarios• Tocamientos
 Verbal	<ul style="list-style-type: none">• Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual• Llamadas o mensajes de connotación sexual• Insinuaciones o exigencias sexuales
 No verbal	<ul style="list-style-type: none">• Silbidos• Gestos de connotación sexual• Miradas lascivas• Exhibición no deseada de pornografía• Presentación de objetos pornográficos
 Virtual	<ul style="list-style-type: none">• Mensajes, imágenes o videos con connotación sexual enviados por redes sociales o cualquier medio electrónico

Las conductas de hostigamiento o acoso sexual laboral pueden ser muy diversas, por lo que se comparten algunos ejemplos para ofrecer mayor claridad:

- Realizar señas sexuales con las manos o con el cuerpo.
- Contacto físico como besos, abrazos, tocamientos y manoseos, sin consentimiento.
- Insinuaciones para tener relaciones sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Condicionar la obtención o permanencia de un empleo a cambio de aceptar proposiciones de carácter sexual.
- Represalias por negarse a propuestas de índole sexual.
- Conductas dominantes, agresivas o intimidatorias para satisfacer deseos sexuales.
- Sometimiento a exhibiciones sexuales indeseadas o espiar a una persona.
- Comentarios, burlas, “piropos” o bromas con connotación lasciva sobre la apariencia de alguien, sobre su vida sexual o la de terceras personas.
- Preguntar a alguien sobre sus preferencias sexuales o su vida íntima.
- Llamar *gay*, *lesbiana* o algún otro término relacionado con la orientación sexual o la identidad de género, con la intención de insultar, ofender o menospreciar a una persona.
- Propagar rumores sobre la vida sexual de una persona.

Para ubicar si se trata de hostigamiento o acoso sexual es indispensable considerar el consentimiento²⁶, es decir, si las dos partes tienen un mutuo acuerdo para convivir a partir de ciertas dinámicas, por ejemplo, saludar de beso y/o abrazo no constituye hostigamiento o acoso, a menos que una de las partes no esté de acuerdo.

Es muy importante que todas las personas que trabajan dentro de la organización estén atentas a cómo se sienten con las dinámicas de relación entre colegas a fin de identificar, por un lado, si están cómodas, y por el otro, si pudieran estar ejerciendo algún tipo de hostigamiento o acoso sexual laboral.

Vale la pena tener presente que nuestra educación (formal e informal) ha impactado en la manera en la que nos relacionamos, de tal forma que hemos naturalizado actitudes o conductas que pueden representar ejercicios de poder o

²⁶ La existencia de consentimiento siempre se abordará tomando en cuenta las consideraciones planteadas en el apartado de definiciones.

violencia. Los movimientos alrededor del mundo han impulsado la reflexión y toma de conciencia al respecto para detonar cambios en las actitudes cotidianas a favor de relaciones más respetuosas de la dignidad de las mujeres; sin embargo el proceso está inacabado, lo que hace fundamental la generación de diálogos al respecto para encontrar los acuerdos de convivencia que permitan, en este caso, a todas las personas que colaboran en PODER sentirse tranquilas y libres de discriminación y violencia.

EFFECTOS DEL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL

Los efectos del hostigamiento o el acoso sexual laboral van más allá de que una persona se sienta incómoda, pueden impactar en diversos ámbitos de la vida tal como se describe a continuación:

Efecto en	Como se puede manifestar
La salud física	<ul style="list-style-type: none"> • Dolor de cabeza • Gastritis, colitis • Insomnio
La salud mental	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés • Ansiedad • Depresión
La estabilidad económica	<ul style="list-style-type: none"> • El ausentismo o la renuncia al trabajo tienen como consecuencia la disminución o pérdida del ingreso
El desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Desánimo • Problemas para concentrarse
Las relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento • Cambios de comportamiento • Inhibición, inseguridad
El clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • La afectación no sólo sucede a la víctima directa, pues permea el espacio de trabajo generando un ambiente tóxico en donde se siente cierta tensión que impacta en todo el equipo

Vías de atención del hostigamiento y acoso sexual laboral

Vía	Instancia competente	Normatividad aplicable
Administrativa interna 	Comité de Atención de PODER	Protocolo para la atención del hostigamiento y acoso sexual laboral en PODER
Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México • Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX • O las instancias locales correspondientes 	Ley Federal del Trabajo
Penal 	Procuraduría General de Justicia de la CDMX	Código Penal para el Distrito Federal

6. Mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual laboral

PREVENCIÓN

La prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral es fundamental para la garantía de los derechos humanos, pues lo ideal es evitar que suceda cualquier acto que pueda afectar negativamente la vida y dignidad de las personas.

Uno de los elementos fundamentales para la prevención es contar con documentos en donde se encuentre plasmada la postura institucional con relación a la no tolerancia de situaciones de discriminación y violencia contra cualquiera de las personas integrantes de la institución, así como con instancias para la atención de este tipo de situaciones.

En el caso de PODER, el Código de Ética y el Manual de Buenas Prácticas constituyen instrumentos clave ya que dejan clara la postura institucional en cuanto a la prioridad que se coloca en la incorporación de la igualdad de género dentro de la organización, a la no tolerancia ante ejercicios de violencia y de discriminación de género, así como a la protección, promoción y garantía de los derechos laborales.

Asimismo, cuenta con instancias como el Comité de Género, el Grupo de Masculinidades y el Comité de Trabajadores/as, que en conjunto con la Dirección de la organización, contribuyen a asegurar que lo anterior se implemente.

Para el caso del presente Protocolo, los documentos e instancias referidas implican un avance relevante que constituye una base sobre la cual se pueden impulsar diversas acciones para la prevención y atención del hostigamiento o acoso sexual, tal como se expone a continuación.

Propuestas de acciones de prevención

Hacer pública la postura institucional con relación al hostigamiento y acoso sexual laboral en PODER

- Colocar en la página web de PODER un documento que contenga la postura institucional con relación a la no tolerancia de situaciones de discriminación y violencia de tal manera que cualquier persona que se relacione con la organización la pueda conocer.
- Firma de carta compromiso para prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.
- La firma de un documento como este permitirá tener certeza de que todo el personal de la organización conoce y hace propios los compromisos institucionales en materia de no tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

Se sugiere que sea un documento redactado por el Comité de Género y acordado con la Dirección.

Campañas informativas sobre el Protocolo

La información sobre las implicaciones del hostigamiento y acoso sexual, así como sobre los mecanismos con los que cuenta la organización para atender las situaciones de hostigamiento o acoso sexual son de la mayor relevancia para fomentar la denuncia, por un lado, y para desincentivar la comisión de ese tipo de actos, por el otro.

Esto se puede hacer mediante postales electrónicas, circulares, folletos o carteles, que se emitan con cierta periodicidad.

Charlas institucionales entre pares sobre la discriminación y violencia de género

Cuando la información que recibimos pasa por un proceso de reflexión y contacto con las emociones, es más factible que se asimile desde un lugar empático, ya que no implica sólo acatar una disposición, sino que se puede asumir como un compromiso personal a través de la toma de conciencia, con lo que además se contribuye a la transformación social y cultural.

Se sugiere que se realicen mínimo 3 charlas al año entre todo el equipo.

Orientación a personal de nuevo ingreso

Revisión de los contratos celebrados con proveedores externos, para garantizar que se incluya una cláusula que afirme el compromiso entre la organización y la persona contratada para evitar cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual.

El Manual de Recursos Humanos de PODER establece que “Cada vez que un nuevo colaborador se integre al equipo de PODER, pasará por un proceso de orientación a la organización y al trabajo”. Esta orientación es una oportunidad para aprovechar el espacio y comentar a la persona nueva sobre el compromiso institucional en cuanto a la no tolerancia a situaciones de hostigamiento y acoso sexual, lo cual se puede concluir con la invitación a la firma de la carta compromiso.

Las anteriores son solo algunas propuestas para prevenir el hostigamiento y acoso sexual, pero no son las únicas. Se sugiere que el Comité de Género pueda proponer aquellas que considere pertinentes a partir de la respuesta y comportamiento de las y los integrantes de la organización.

ATENCIÓN

El proceso de atención se implementa cuando la Asesora reciba una denuncia sobre una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral dentro de la organización por parte de la víctima²⁷, quien decidirá si se acoge a este Mecanismo. En caso de que la víctima opte por no acogerse al Mecanismo, la Asesora informará a la Dirección para que tome las medidas que le correspondan en su carácter de empleadora.

Las denuncias anónimas sobre las que no se inicie el Mecanismo de atención se considerarán para implementar acciones institucionales a favor de un buen clima laboral.

En caso de que la persona denunciada sea quien está a cargo de la Dirección, se recurrirá ante la Presidencia de la Mesa Directiva de PODER para que ocupe las funciones asignadas a la Dirección en el presente Protocolo.

Antes de exponer la ruta de atención a seguir en un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral, es preciso compartir la información clave que permita comprender de mejor manera el procedimiento.

²⁷ En caso de tratarse de más de una víctima, cada una deberá iniciar un proceso individual en el que se considerarán las características de cada uno y se resolverá en atención a ellas.

Asesora

Es la persona con quien la víctima hará el primer contacto para denunciar una situación de hostigamiento o acoso sexual.

La *Asesora* será integrante o ex integrante de la Mesa Directiva de PODER, ya que esto da la ventaja de conocer la organización, y a la vez, al ser una persona externa, asegurará la objetividad necesaria. Deberá ser una persona sensible, con conocimiento profundo en materia de igualdad de género y preferentemente feminista. Deberá participar en las acciones de difusión y sensibilización relacionadas con el acoso y hostigamiento sexual y el Protocolo, por lo menos una vez al año.

La designación de la *Asesora* se realizará en conjunto por parte del Comité de Género y la Mesa Directiva.

Los datos de contacto de la *Asesora* estarán colocados permanentemente en lugares visibles dentro de las instalaciones de PODER.

La *Asesora* fungirá como tal durante un periodo no mayor a dos años.

Todas las comunicaciones de la *Asesora* quedarán registradas por correo electrónico o cualquier otro medio electrónico que no esté bajo control del equipo de PODER.

Su papel consiste en escuchar a la víctima y verificar, de primera instancia, si efectivamente se puede tratar de una situación de hostigamiento o acoso sexual o si se trata de una situación de otra naturaleza, para que en caso de que así sea, le apoye a redactar el Documento de *denuncia*.

En cuanto tenga conocimiento de una denuncia deberá contactar en un plazo no mayor a 48 horas a la Dirección Ejecutiva para realizar la convocatoria tentativa al Comité de Atención.

A partir de la denuncia y en caso de ser necesario, la *Asesora* presentará una solicitud de *Medidas precautorias* previamente acordadas con la víctima ante la Dirección para que instruya su implementación inmediata. Asimismo, podrá canalizar a la víctima con una especialista del Directorio de psicoterapeutas y médicas con perspectiva de género.

Directorio de psicoterapeutas y médicas con perspectiva de género

La Dirección y el Comité de Género de PODER elaborarán un directorio que contenga los datos de contacto de psicoterapeutas y médicas (que no tengan relaciones personales con trabajadoras/es de PODER), que incorporen en su práctica la perspectiva de género, de tal forma que en caso de que sea necesario canalizar a la víctima de hostigamiento o acoso sexual, la atención que reciba sea la pertinente.

El directorio deberá ser actualizado por lo menos cada año, a fin de corroborar que las personas ahí registradas aún se encuentran en ese teléfono y dirección.

PODER cubrirá las primeras 12 sesiones en el caso de la atención psicoterapéutica y el resto quedarán a cargo de la víctima si desea continuar en el espacio terapéutico. Para el caso de la atención médica, PODER cubrirá el total de la atención.

Recursos

PODER tendrá un fondo destinado a la aplicación del Protocolo (atención médica, psicoterapéutica y jurídica). La Asesora o el Comité de Atención podrán autorizar el uso de los recursos sin necesidad de justificarlo de manera inmediata.

El fondo será aprobado anualmente por la Mesa Directiva junto con la aprobación del presupuesto anual. Para ello se considerará el principio de no regresividad y el mejor uso de los recursos disponibles.

Medidas precautorias

Son acciones puntuales para evitar que la situación denunciada continúe, así como cualquier otro acto de discriminación o violencia por parte de la persona denunciada.

Se podrán implementar al momento de conocer sobre los hechos o durante el procedimiento de atención, dependiendo de lo que se requiera.

La Asesora o el Comité de Atención solicitarán a la Dirección que gestione la implementación de las medidas precautorias. En cualquier caso las medidas precautorias se acordarán con la víctima.

La conclusión de las medidas se realizará una vez que la víctima de hostigamiento o acoso sexual se encuentre fuera de riesgo.

Algunos ejemplos de *Medidas precautorias* son:

- Evitar la comunicación directa entre la víctima y la persona denunciada (si la comunicación es necesaria para el trabajo se puede hacer a través de terceras personas o mediante medios escritos o electrónicos institucionales en donde quede constancia de la comunicación).
- En caso que su ubicación dentro del espacio de trabajo sea cercana, hacer un cambio de lugar de la persona denunciada hasta que se resuelva la situación.
- Si la situación lo amerita, solicitar a la persona denunciada que realice su trabajo remotamente hasta que se resuelva. Plantear la misma posibilidad a la víctima en caso de que así lo prefiera.

Documento de denuncia

En este documento la víctima y/o la Asesora, plasmarán con el mayor detalle posible la relatoría de los hechos, esto con el fin de evitar la revictimización teniendo que contar lo sucedido en varias ocasiones.

Deberá contener información lo más precisa posible como:

- Fecha(s), hora(s) y lugar(es) en donde sucedió el hostigamiento o acoso sexual.
- El tiempo aproximado que ha durado el hostigamiento o acoso sexual.
- Si hubo actos similares anteriormente.
- Nombre y cargo de la persona denunciada.
- Mencionar si había testigos.
- Cualquier otra información relevante de la víctima o de la persona denunciada.
- También se deberá incluir información sobre si se canalizó a la víctima para recibir atención psicológica, médica, y/o si se establecieron *Medidas precautorias*.

Comité de atención

Es la instancia encargada de analizar la denuncia, de realizar las entrevistas correspondientes y determinar si efectivamente se trata de hostigamiento o acoso sexual, para en su caso establecer medidas de reparación integrales y la sanción pertinente.

Se conforma por:

- Una persona integrante de la Dirección Ejecutiva o en su caso la Presidencia de la Mesa Directiva.
- Una abogada, defensora de derechos de las mujeres (externa).²⁸
- Una experta en género (externa).

La Dirección y el Comité de Género elaborarán un directorio de abogadas y expertas en género que den su consentimiento para ser contactadas para participar en el Comité de Atención en caso de que se presente una denuncia. Dicho directorio deberá actualizarse semestralmente.

Las funciones del Comité de Atención son:

- Conocer de los hechos a través del *Documento de denuncia*.
- Si es necesario, entrevistar a la víctima de hostigamiento o acoso sexual para complementar la información contenida en el *Documento de denuncia*.
- Solicitar por escrito a la persona denunciada su participación en la entrevista, informándole quién y los motivos por los que fue denunciada.
- Entrevistar a la persona denunciada.
- Analizar la situación tomando como referencias principales lo siguiente:
 - La perspectiva de género.
 - El enfoque de derechos humanos.
 - El principio de buena fe.
 - El consentimiento de la víctima.
 - Las relaciones de poder.
 - El estándar de la persona razonable.

²⁸ Las personas externas que participen en el Comité de Atención podrán hacerlo percibiendo honorarios por su trabajo o mediante un convenio de colaboración con organizaciones o instituciones académicas expertas en la materia.

- Establecer las medidas de reparación y las sanciones administrativas correspondientes de acuerdo con el Manual de Recursos Humanos de PODER y hacerlas del conocimiento de la víctima.
- Presentar el asunto, la determinación de las medidas de reparación y las sanciones administrativas ante la Dirección para su conocimiento e implementación, o en su caso, a la Presidencia de la Mesa Directiva de PODER.
- Proponer cambios de políticas en caso de que se considere necesario para evitar la repetición de este tipo de hechos.
- Proponer un curso de acción comunicacional para atender de manera estructural las situaciones que se presenten.
- En caso de considerarlo pertinente, el Comité de Atención podrá recomendar a la persona responsable acudir a terapia individual o grupal especializada en masculinidades o alguna que incorpore la perspectiva de género.
- Hacer del conocimiento de la víctima las distintas vías por las que puede proceder ante una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral y analizar en el caso concreto a cuáles podría recurrir.

Confidencialidad

La información personal relacionada con la denuncia se tratará de manera confidencial y sólo entre las personas involucradas en el procedimiento y la Dirección de PODER, o en su caso, la Presidencia de la Mesa Directiva. Esto con el fin de evitar colocar a la víctima en una situación de vulnerabilidad.

La persona denunciada conocerá de la denuncia en el momento que se solicite su participación en la entrevista.

Entrevista a la víctima de hostigamiento o acoso sexual

Será realizada por el *Comité de Atención*.

- La entrevista se llevará a cabo en un lugar adecuado en donde no haya interrupciones y se perciba una atmósfera neutral (idealmente fuera del lugar de trabajo y en donde sea conveniente para la víctima).
- Los horarios y presencia de las personas entrevistadas (víctima y persona denunciada) no se deberán superponer, a fin de evitar que se encuentren.

- Explicar con claridad a la víctima el objetivo de la entrevista y asegurar la confidencialidad.
- Mostrar respeto, empatía y escuchar atentamente.
- Planear la entrevista para tener claro el objetivo y sólo realizar preguntas para obtener la información que haga falta o aclarar los puntos necesarios, y así evitar la revictimización.
- Ser imparciales y evitar expresiones (verbales y no verbales) que contengan juicios de valor sobre los dichos de la víctima.
- La víctima tiene derecho a negarse a participar en la entrevista y a desistirse del proceso en cualquier momento.
- La víctima puede ir acompañada de una persona de su confianza.
- Los detalles sobre el horario y lugar de la entrevista a la víctima no se deberán hacer del conocimiento de la persona denunciada.
- El Comité de Atención nombrará a una de sus integrantes como relatora de la entrevista, para tomar notas de los comentarios de la víctima. Al final de la entrevista la víctima deberá leer y ratificar dichas notas a fin de verificar que está de acuerdo con lo plasmado o en su caso ajustar si algo ha sido malinterpretado u omitido.

Entrevista a la persona denunciada

Será realizada por el *Comité de Atención*.

- Se explicará el propósito de la entrevista y el procedimiento.
- Comentarle lo relativo a la confidencialidad.
- Hacer de su conocimiento los hechos como fueron relatados por la víctima (sin dar detalles sobre las percepciones subjetivas y posibles afectaciones a la víctima).
- Escuchar de manera respetuosa y objetiva su relato sobre lo sucedido.
- El Comité de Atención nombrará a una de sus integrantes como relatora de la entrevista, para tomar notas de los comentarios de la persona denunciada. Al final de la entrevista la persona denunciada deberá leer y ratificar dichas notas a fin de verificar que está de acuerdo con lo plasmado o en su caso ajustar si algo ha sido malinterpretado u omitido.
- Advertirle que evite represalias hacia la víctima, ya que significaría la rescisión inmediata de su contrato.

- En caso de considerarlo necesario, el Comité podrá allegarse de otros elementos a través de entrevistar a otras personas.

Registro

Se creará un expediente que deberá contener:

- El *documento de denuncia*.
- En su caso, *las medidas precautorias*.
- Información sobre si se canalizó a la víctima a servicios de psicoterapia o médicos.
- La entrevista a la víctima.
- La entrevista a la persona agresora.
- En su caso, las medidas de reparación y la sanción.
- Esta información deberá ser resguardada conforme al apartado de *Confidencialidad*.

Además, se creará una matriz en donde se registrarán las denuncias sobre hostigamiento o acoso sexual, a fin de generar datos estadísticos que permitan a la organización identificar la frecuencia y características de los casos.

Los datos serán una fuente para la implementación de acciones o estrategias para prevenir el hostigamiento o acoso sexual laboral en PODER.

Se deberá procurar incluir los siguientes datos:

- Género de la víctima y de la persona denunciada.
- Edad de la víctima y de la persona denunciada.
- Estado civil de la víctima y de la persona denunciada.
- Hora y lugar en donde sucedió la(s) agresión(es).
- Breve descripción de la situación.
- *Medidas precautorias* implementadas (en su caso).
- Canalizaciones realizadas (en su caso).
- Determinación del *Comité de Atención*.

- Acciones de seguimiento.
- Otra información que se considere relevante.

Los datos serán resguardados por la Dirección Ejecutiva o en su caso la persona responsable del área de Fortalecimiento Institucional según sea el caso.

Seguimiento de los casos

Para saber si las medidas implementadas fueron eficaces, el *Comité de Atención* realizará al menos cada mes, durante tres meses, una reunión con la víctima para conocer si considera que el problema fue atendido y ya no percibe riesgos.

Es fundamental que la organización se asegure que la víctima no tendrá represalias por haber denunciado o porque la denuncia pueda derivar en alguna sanción para la persona responsable. En caso de que se detecte alguna situación al respecto, se deberá hacer del conocimiento del Comité de Atención para que en conjunto con la Dirección determinen las estrategias pertinentes para asegurar un buen clima laboral y evitar la revictimización.

Tiempos

Una vez que la víctima contacta a la *Asesora*, se procurará realizar una reunión (idealmente presencial) en un plazo no mayor a 48 horas.

En caso de que se soliciten *medidas precautorias*, la Dirección las deberá gestionar de manera inmediata.

A partir que la *Asesora* confirma la convocatoria al *Comité de Atención*, se cuenta con 3 días hábiles para conformarlo y hacerle llegar el *Documento de denuncia*.

Una vez que el *Comité de Atención* recibe el *Documento de denuncia*, cuenta con 5 días hábiles para analizarlo y agendar la entrevista con la persona denunciada, testigos si hubiera, y en su caso, con la víctima.

Las entrevistas se deberán realizar en un plazo no mayor a 5 días hábiles, una vez analizado el *Documento de denuncia*.

Para determinar si se trata de un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral y determinar las medidas de reparación y la sanción correspondiente, el Comité cuenta con 5 días hábiles, después de haber realizado las entrevistas.

La implementación de la sanción se realizará a la brevedad una vez recibida por la Dirección.

Al siguiente mes de haber remitido la determinación con las medidas de reparación y la sanción, el Comité se reunirá con la víctima para conocer si considera que el problema fue atendido y ya no percibe riesgos. Esto lo hará en dos ocasiones más en los próximos dos meses.

DE LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN Y SANCIONES

Las medidas de reparación se establecerán junto con la víctima y acorde a las circunstancias de cada caso en concreto. Las acciones deberán considerar medidas de restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción dentro de lo presupuestado para el fondo destinado a la implementación del presente protocolo, incluyendo las sanciones correspondientes y medidas de no repetición para reparar a la víctima y que se orienten a mejorar el clima laboral.

De manera ejemplificadora mas no limitativa, se mencionan algunas medidas de reparación que se podrán ordenar e implementar:

- El Comité de Atención realizará al menos cada mes, durante tres meses, una reunión con la víctima para conocer si considera que cesaron las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como actos de represalias, si el problema fue atendido, y ya no percibe riesgos.
- Brindar asesoría psicológica, médica y jurídica a la víctima.
- Realizar cursos y talleres de sensibilización sobre violencia de género para el equipo.
- Evaluar las políticas y mecanismos organizacionales para poder identificar y realizar cambios respectivos para evitar que se presenten conductas similares en el futuro.
- Proporcionar una disculpa institucional en caso de ser aplicable.
- Reforzar las medidas de prevención establecidas en el presente Protocolo.

Al tratarse de un procedimiento administrativo, las sanciones podrán implicar desde el levantamiento de un acta administrativa, hasta la rescisión del contrato, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Recursos Humanos de PODER.

Para la determinación de las sanciones será necesario evaluar las particularidades de cada caso, considerando en la medida de lo posible los siguientes aspectos:

- Lo delicado del carácter de la conducta.
- El daño físico o psicoemocional provocado en la víctima.
- La afectación que puede implicar en la reputación e imagen de PODER.
- Si la persona reincide en este tipo de conductas.

RUTA DE ATENCIÓN

Denuncia



La asesora apoya en el análisis de la situación

En cuanto es contactada por la víctima, solicita que se convoque tentativamente al *Comité de Atención*

La convocatoria debe hacerse en un plazo no mayor a 48 hrs

Una vez que se confirma la reunión con el *Comité de Atención*, se cuentan con 3 días hábiles para conformarlo y hacerle llegar el Documento de denuncia

Una vez que se confirma la reunión con el *Comité de Atención*, se cuentan con 3 días hábiles para conformarlo y hacerle llegar el Documento de denuncia

¿Podría ser hostigamiento o acoso sexual laboral?

NO

SÍ

Confirmar la convocatoria al *Comité de Atención*

Redactar el Documento de denuncia



Este documento debe llegar al *Comité de atención* durante los tres días hábiles siguientes en que se confirmó la convocatoria al *Comité de Atención*

¿Es necesario implementar medidas precautorias?

SÍ

Presentar la solicitud a la Dirección para su implementación

Las medidas precautorias se deben implementar inmediatamente

¿Hay afectaciones físicas y/o psicoemocionales?

NO

Canalizar con especialistas del DPMPG*

SÍ

Fin del procedimiento

Remitir el documento al *Comité de Atención* para ser analizado

Una vez que el *Comité de Atención* recibe el documento de denuncia, cuenta con 5 días hábiles para analizarlo y agendar la entrevista con la persona denunciada, testigos si hubiera, y en su caso, con la víctima

¿Es necesario entrevistar a la víctima?

SÍ

Entrevistar a la víctima

Las medidas precautorias se deben implementar inmediatamente

NO

Entrevistar a la persona denunciada

Dentro de los 5 días hábiles de recibido el documento de denuncia por parte del *Comité de Atención*

Determinar la sanción y hacerla del conocimiento de la víctima

Para realizar esta determinación el *Comité* cuenta con 5 días hábiles después de realizadas las entrevistas

Presenta el asunto y sanción a la Dirección

Implementar la sanción

La sanción se debe implementar a la brevedad

Registrar y dar seguimiento

Al siguiente mes de haber remitido la determinación con las medidas de reparación y la sanción, el *Comité* se reunirá con la víctima para conocer si considera que el problema fue atendido y ya no percibe riesgos. Esto lo hará en dos ocasiones más en los próximos dos meses.

Otras vías de atención

Se deberá hacer de conocimiento de la víctima que en caso de tratarse de delitos que se persigan de oficio, como es la violación, la vía de atención es la penal, por lo tanto se le sugiere acudir a alguna de las Agencias del Ministerio Público de la Ciudad de México especializadas en delitos sexuales.

En caso de que la víctima decida recurrir a las vías laboral o penal, PODER brindará acompañamiento jurídico y psicológico dentro de lo presupuestado en el fondo destinado a la aplicación del Protocolo.

Relación con otras organizaciones

Debido a que el trabajo de PODER implica la interacción constante con otras organizaciones de la sociedad civil, se considerará dentro de los contratos o convenios de colaboración una cláusula en donde se establezca que en caso de que se presente alguna situación de acoso sexual laboral, se procederá, de manera institucional, a entablar un diálogo con la contraparte a fin de establecer las acciones que deberán ser implementadas para garantizar la integridad física y psicoemocional de la víctima y en caso de que no se llegue a un acuerdo, se podrá dejar sin efectos el contrato o convenio en cuestión.

Si se presenta una situación de acoso sexual por parte de una contraparte, si la víctima así lo decide, lo hará del conocimiento de la Dirección de PODER, para que esta active las medidas inmediatas que fueran necesarias para salvaguardar la integridad física y psicoemocional de la víctima, así como para convocar al Comité de Género para analizar en conjunto la situación y definir las acciones a solicitar a la contraparte. Si la víctima estuviese de acuerdo podrá optar por participar o no en la reunión con el Comité de Género para el análisis de la situación.

Cualquiera de las acciones anteriores, así como la determinación de las acciones a solicitar a la contraparte, deberán contar con la aprobación de la víctima o, en su caso, hacer los ajustes que considere necesarios para sentirse tranquila y no revictimizada.

PODER brindará el apoyo institucional a cualquier integrante de su equipo que pudiera enfrentarse a una situación de acoso sexual por parte de alguna persona externa (en el marco del ámbito laboral), así como el acompañamiento jurídico y psicológico que pudiera requerir la víctima dentro de lo presupuestado en el fondo destinado a la aplicación del Protocolo.

7. Referencias

Código Penal para el Distrito Federal. Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 16 de julio de 2002. Última reforma: 1 de agosto de 2019.

Comité CEDAW. Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a México. ONU. 2018.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará). 1994.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). 1979.

Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948.

Declaración y Programa de Acción de Viena. Conferencia Mundial de Derechos Humanos. 1993.

Frías, Sonia M. (abril-junio, 2011). "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México". *Revista Mexicana de Sociología* 73, núm. 2: 329-365. México, D.F. ISSN: 0188-2503/11/07302-05. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.

INEGI. Comunicado de prensa no. 592/19. "Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de Noviembre)" Datos Nacionales. 21 de Noviembre de 2019.

Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario de género, 2007.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 29 de enero de 2008. Última reforma: 8 de marzo de 2019.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 15 de mayo de 2007. Última reforma publicada el 8 de marzo de 2019.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Última reforma: 2 de julio de 2019

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Última modificación: 1 de diciembre de 2016.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. Última modificación: 13 de abril de 2018.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de agosto de 2006. Última reforma: 14 de junio de 2018.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal. Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 24 de febrero de 2011. Última reforma: 24 de abril de 2017.

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. NMX-R-025-SCFI-2015.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. 2006.

Organización Internacional del Trabajo. Hoja Informativa No. 4, Género, Salud y Seguridad en el Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, 2009.

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 de la OIT).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". 1988.

Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Oficina de la Abogacía General de la UNAM. Segunda Versión, marzo 2019.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acuerdo General de Administración III/2012, 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. 2012.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2012.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, 2014.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis: I.3o.C. J/11 (10a.). Publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 24 de abril de 2015.

Yolinlitzli Pérez Hernández, Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género, Revista Mexicana de Sociología, vol.78 no.4 México oct./dic. 2016.