

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE:

- **DISCRIMINACIÓN**

- **ACOSO Y**

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- **ACOSO Y**

HOSTIGAMIENTO LABORAL

INDICE GENERAL

- **Principios Generales**
- **Definiciones**
- **Autoridades**

- **Prevención primaria**
- **Prevención secundaria**
- **Prevención terciaria**

PRINCIPIOS GENERALES

ENFOQUE INTEGRAL

El presente Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral es un modelo diseñado con la intención de apoyar a otras organizaciones sociales para que puedan desarrollar sus propios protocolos, a medida se sus propias necesidades institucionales. Está basado en un conjunto de buenas

prácticas internacionales y locales, incluyendo en particular los protocolos de FUNDAR y Artículo 19, con el objetivo de incluir todos los componentes necesarios para lograr un enfoque integral.

Por esta razón, el modelo no está pensado como un conjunto de cláusulas aisladas que se pueden seleccionar y usar arbitrariamente. Por el contrario, para lograr una política integral contra la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual y laboral se recomienda incluir el contenido de este modelo de manera comprensiva, modificando por supuesto aquellas cláusulas específicas y necesarias para poder adaptarlo a los códigos de ética y políticas institucionales específicas de cada organización.

ENFOQUE CULTURAL

[Nombre de la organización] considera al presente Protocolo como una herramienta clave para promover un cambio en los valores, las estructuras, los procesos y las prácticas institucionales que reproducen la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral como un hecho natural e inevitable. Para lograr este objetivo, [Nombre de la organización] a través de este Protocolo impulsa un cambio de la cultura laboral en tres niveles:

1) Hacia una cultura laboral antipatriarcal

[Nombre de la organización] reconoce que la gravedad y persistencia de la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo son el resultado de relaciones asimétricas de poder basadas en estereotipos y normas de género patriarcales. Para crear una nueva cultura laboral antipatriarcal es necesario reconocer, enfrentar y deconstruir los patrones de desigualdad de género y de privilegios que normalizan, invisibilizan y perpetúan el acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo.

2) Hacia una cultura laboral preventiva

[Nombre de la organización] reconoce el fracaso de las políticas reactivas basadas en la asignación de la responsabilidad individual a la víctima de denunciar el acoso y el hostigamiento sexual y laboral, una vez sucedido los hechos. Para construir una verdadera cultura preventiva del acoso y hostigamiento sexual y laboral este Protocolo desarrolla un modelo integral de prevención primaria, secundaria y terciaria con el fin de identificar y atender las situaciones de acoso y hostigamiento sexual y laboral desde las primeras señales de su manifestación, poniendo en el centro de la políticas organizacionales las necesidades y la voz de las víctimas y los derechos humanos, para organizar y coordinar un conjunto de medidas y acciones institucionales concretas para evitar la impunidad, prevenir la revictimización y garantizar la no repetición (anexo 1).

3) Hacia una cultura laboral restaurativa y transformativa

[Nombre de la organización] reconoce las limitaciones que ha mostrado hasta ahora el enfoque punitivo para crear una cultura laboral libre de acoso y hostigamiento sexual y laboral. En cambio, los enfoques de la justicia restaurativa y transformativa van más allá que la sanción, ya que tienen el potencial para promover un proceso de cambio de patrones de convivencia interpersonales y de normas institucionales basadas en la dominación y el abuso de poder a través de diferentes acciones y estrategias en los tres niveles de prevención conforme se establece en este Protocolo.

ENFOQUE PARTICIPATIVO: EL MODELO DE INTERVENCIÓN DEL TESTIGO PROACTIVO

Las investigaciones que se enfocan en las y los testigos proactivos son una forma prometedora de ayudar a prevenir la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo.¹ Al recurrir a teorías e investigaciones socio-psicológicas,

¹ International Labour Organization (ILO), United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work” NY ILO, ONU Women (2019), UN Women, “Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #metoo”, NY (2018); National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine “Sexual Harassment of Women:

así como a las buenas prácticas del campo de la prevención de la violencia sexual y el racismo, los programas de capacitación de testigos proactivos les enseñan a potenciales testigos formas seguras, oportunas, positivas y efectivas de prevenir o intervenir cuando exista un riesgo de acoso y hostigamiento sexual y laboral. El enfoque del testigo proactivo asigna a los miembros de la organización roles específicos que pueden adoptar para prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral, que incluyen cuestionar los estereotipos y conductas machistas que promueven el acoso y hostigamiento sexual y laboral, identificar y detener las situaciones que podrían llevar al acoso y hostigamiento sexual y laboral antes de que sucedan, e intervenir durante el incidente para evitar que escale. Este enfoque también provee capacidades para que las y los testigos proactivos se conviertan en aliados y aliadas de las víctimas para acompañarlas y asesorarlas en la presentación formal de la denuncia tomando en consideración su seguridad, sus necesidades y deseos.

El modelo de intervención del testigo proactivo (MIT) se enfoca en la participación colectiva antes que en la experiencia individual de los agresores o las víctimas. Esto implica un compromiso institucional de [nombre de la organización] para que cualquier miembro de la organización que sea testigo de una situación de acoso y hostigamiento sexual y laboral esté capacitado, motivado y legitimado institucionalmente para poder intervenir de manera segura, positiva, oportuna y efectiva antes, durante y después del episodio de acoso y hostigamiento sexual y laboral. De esta manera, el MIT se focaliza en identificar y reforzar aquellos factores institucionales, grupales e individuales que incentivan, estimulan y promueven la participación, transformando a los testigos pasivos en testigos proactivos contra el acoso y el hostigamiento sexual y laboral.

EL MIT tiene como principal objetivo superar los defectos y las debilidades del modelo tradicional que concentró en la víctima la responsabilidad de denunciar a través de

Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine” Washington, DC: The National Academies Press (2018); Fenton, R.A., Mott, H.L., McCartan, K. and Rumney, P.N.S. (2016) A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities. London: Public Health England; Senn, C. Y., & Forrest, A. (2016). “And then one night when I went to class . . .”: The impact of sexual assault bystander intervention workshops incorporated in academic courses; Coker, A. L., Bush, H. M., Brancato, C. J., Clear, E. R., & Recktenwald, E. A. (2019). Bystander program effectiveness to reduce violence acceptance: RCT in high schools. *Journal of Family Violence*, 34(3), 153–164.

procedimientos formales de quejas. Sin embargo, como lo demuestra la realidad, este modelo falló sistemáticamente durante los últimos 30 años porque la mayoría de las víctimas optó por no denunciar por temor a la revictimización institucional, lo que en la práctica implicó que las respuestas más comunes por el lado de las víctimas fueron y siguen siendo evitar al acosador, negar la gravedad del problema, o simplemente soportar y someterse al acoso sexual con graves consecuencias para la salud mental y física de las víctimas, garantizando la impunidad de los agresores y perpetuando la violencia y la discriminación.

ENFOQUE PREVENTIVO

[Nombre de la organización] a través del presente Protocolo busca integrar el estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos y en especial del marco normativo nacional e internacional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer y las niñas, con la prevención de la violencia sexual desde el enfoque de salud pública. El estándar de debida diligencia es un enfoque analítico que permite fijar el alcance de las acciones y medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar el daño provocado por el acoso sexual y laboral. Desde este enfoque de derechos humanos, se trata de aplicar un modelo de intervención basado en tres dimensiones que operan de manera articulada para: 1) prevenir el acoso sexual y laboral antes de que ocurra, 2) responder de manera efectiva cuando el acoso sexual ocurre, investigándolo y sancionándolo para evitar la impunidad, y 3) reparar integralmente el daño y prevenir nuevas conductas de acoso sexual y laboral a través de la garantía de no repetición.

En el mismo sentido, las estrategias de prevención de la violencia sexual desde el enfoque de salud pública, también implican un ciclo articulado de tres niveles de acciones preventivas. La prevención primaria se refiere a las acciones y medidas anteriores a la aparición de la violencia para remover las causas y factores de riesgo, previniendo cualquier daño inicial; la prevención secundaria incorpora respuestas inmediatas después de que la violencia ocurrió para evitar un mayor daño; mientras que la prevención terciaria se refiere a las respuestas de largo plazo para tratar con las consecuencias de la

violencia, minimizando el impacto, restaurando la salud y la seguridad, y previniendo la repetición de la victimización.

La articulación del estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos con la prevención de la violencia sexual desde un enfoque de salud pública tiene como principal objetivo definir el problema del acoso y el hostigamiento sexual y laboral desde un enfoque colectivo y no individual, y redireccionar los recursos y las estrategias que hasta ahora se concentraron en la etapa de prevención secundaria hacia la prevención primaria, con el objetivo de abordar y atacar las causas que promueven y naturalizan el acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo y no sus consecuencias.

ENFOQUE DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y JUSTICIA TRANSFORMATIVA

[Nombre de la organización] incorpora el paradigma de la Justicia Restaurativa y de la Justicia Transformativa de manera transversal en los tres niveles de prevención, debido a que cuentan con un potencial mayor al enfoque punitivo² para combatir el acoso y hostigamiento sexual y laboral en sus distintas manifestaciones. Desde 1) la prevención, y

² La incorporación del enfoque de la Justicia Restaurativa para atender el acoso y el hostigamiento sexual y laboral responde por un lado al fracaso del sistema de justicia penal como una respuesta que logre no sólo procesar los casos debido a la falta de confianza de parte de la ciudadanía reflejada en los altos índices de subregistro de los delitos que no se denuncian, sino también por los altos índices de impunidad que existen en los casos en que sí se denuncian ante el sistema legal. También se incorpora debido a la evidencia que existe de los procesos basados en la Justicia Restaurativa para prevenir casos de violencia doméstica. Según el estudio de impacto realizado por James Gilligan, y Bandy Lee (2005) al programa para reducir la violencia doméstica en el condado de San Francisco, California *Resolve to Stop the Violence Project*, los programas de Justicia Restaurativa tienen el potencial de reducir la reincidencia de personas que han llevado a cabo violencia doméstica reduce en un 46%. Debido a esta evidencia, se concluye el potencial del paradigma de la Justicia Restaurativa para la prevención de la violencia machista. Asimismo el estudio de impacto *Restorative Justice: the evidence* (2007) realizado por Lawrence W Sherman y Heather Strang, la utilización de procesos basados en la Justicia Restaurativa comparado a los procesos judiciales en el procesamiento de delitos: reducen sustancialmente la reincidencia, reducen los síndromes de estrés post-traumático en víctimas, y en general son procesos que generan mayor satisfacción tanto a víctimas como en las personas que han causado daños. Ver: International Labour Organization (ILO), United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work" NY ILO, ONU Women (2019), UN Women, "Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #Metoo", NY (2018);. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine "Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine" Washington, DC: The National Academies Press (2018).

2) el procesamiento de casos así como 3) para garantizar de manera más efectiva el involucramiento de la comunidad y la institución para lograr un cambio en la cultura hacia organizaciones más responsables y restaurativas.

La justicia restaurativa, es el término por el cual se conoce a un conjunto de valores, principios y prácticas que buscan promover el respeto y la responsabilidad en la relaciones humanas. Más que un modelo o programa, es un paradigma que representa una nueva y más amplia aproximación a la complejidad de las relaciones humanas, que permita entender por qué surgen el conflicto y la violencia, cuándo se ha ocasionado el daño, y cuáles son las acciones y estrategias que los involucrados, pero especialmente las personas afectadas, consideran necesarias para su reparación. Los tres principales valores que promueve este paradigma son: el respeto, la responsabilidad y la centralidad de las relaciones. Dado que la violencia es siempre relacional, una vez que se ha ocasionado un daño, se requiere identificar: 1. ¿Quién, qué persona (s) ha (n) recibido los daño(s), 2. ¿Cuáles son sus necesidades? , y 3. ¿Quién (es) son responsables y tiene (n) la obligación de cumplir con esas necesidades, con el fin de restaurar las relaciones y los daños?. De tal manera, la Justicia Restaurativa promueve la responsabilidad de los actores, para atender las necesidades ocasionadas y reparar los daños causados, en procesos de exigencia y rendición de cuentas. Por esta razón, los procedimientos propios de la justicia restaurativa involucran: 1) a las personas que han recibido un daño y las personas más cercanas a ellas (incluyendo familiares), 2) a las personas que han ocasionado daños tanto como a quienes componen su entorno más cercano (aquellas con quienes tiene vínculos más fuertes), así como 3) a la comunidad de referencia que es relevante para los involucrados, tanto en el presente como en el futuro. Éstos últimos componen el entramado de relaciones que también se ha visto afectado por el episodio de conflicto o violencia, y por lo tanto son tanto parte interesada, al actuar como instancias de observación y rendición de cuentas en el proceso.

Por su parte, el enfoque de la Justicia Transformativa³ se incorpora para asegurar que en cada caso de acoso u hostigamiento sexual y laboral exista una rendición de cuentas de parte de la institución y las personas a su cargo, en cuanto a las prácticas culturales y políticas institucionales que contribuyan a mantener o fomentar las asimetrías de poder entre las personas al interior de la organización.

Por esta razón, no es el enfoque punitivo sino el restaurativo y transformativo, más amplios, comunitarios ocupados en atender y generar entendimiento sobre los daños causados, y en transformar las condiciones organizacionales que contribuyen a que existan, los que resultan más idóneos para atender las diferentes manifestaciones de acoso, hostigamiento y demás prácticas cotidianas, que están enraizadas en la cultura social y organizacional y que desvalorizan cuerpos, vidas, voluntades y sentimientos de las personas.

La incorporación del enfoque de Justicia Restaurativa y Justicia Transformativa no excluyen de las responsabilidades administrativas, laborales y penales de parte de las organizaciones de denunciar la comisión de delitos.

ENFOQUE INTERSECCIONAL

Para [Nombre de la organización] el término “interseccionalidad” define la noción de que las identidades sociales, como la raza, la etnia, la edad, la clase, el género, la orientación sexual, no operan de manera unidimensional sino que se superponen e intersectan moldeando la identidad individual y definiendo la experiencia concreta del acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo.

Desde el enfoque interseccional, el concepto de diversidad se amplía y trasciende el sistema binario de género e incorpora otras identidades sociales, cuestionando el esencialismo de las categorías masculino y femenino. Este enfoque reconoce las

³ Según Johona Turner en el capítulo "Creating Safety for Ourselves" del libro *Colorizing Restorative Justice: Voicing Our Realities* (2020), la Justicia Transformativa surge en el contexto de los EEUU, de la necesidad detectada por parte de comunidades y organizaciones de base de personas afroamericanas y de color, de contar con mecanismos fuera del sistema de justicia legal, para generar una rendición de cuentas al interior de sus comunidades y organizaciones para hacerlas co-responsables de la protección y seguridad de las mujeres de color y personas de la comunidad queer ante la violencia basada en género. El término de Justicia Transformativa también puede ser entendido como un “proyecto político para imaginar, crear y sostener comunidades seguras y co-responsables”.

opresiones comunes y compartidas entre las mujeres, pero al mismo tiempo visibiliza que cada una experimentará los privilegios y las opresiones de manera diferente y específica en base a la edad, la clase, la orientación sexual, la identidad de género, la clase o la etnia. De la misma manera que no todos los hombres vivirán los privilegios y la opresiones de manera idéntica.

Para [nombre de la organización] la inclusión institucional del enfoque interseccional de la discriminación permite reconocer y visibilizar la experiencia de aquellos grupos que están expuestos a mayores riesgos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binaries, con estatus de inmigrante, con diversidad funcional, indígenas y racializadas; mientras que aquellos hombres que cuestionen y no se adapten a las exigencias de la masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca y profesional) también podrán ser víctimas de acoso y hostigamiento sexual y laboral. En la práctica, esto significa que la discriminación interseccional aumenta la probabilidad, la frecuencia y la gravedad del acoso y el hostigamiento sexual y laboral contra aquellos grupos que no se adaptan a las normas de género patriarcales, y por consecuencia también aumenta la obligación de [nombre de la organización] de reforzar la protección de estos grupos.

Para [nombre de la organización] el enfoque interseccional representa una herramienta de derechos humanos para diseñar y gestionar políticas efectivas en los tres niveles de prevención, que respondan a las experiencias y necesidades específicas de aquellos grupos que sufren de manera desproporcionada el acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo. Por el contrario, cuando una política contra el acoso y el hostigamiento sexual y laboral no incorpora de manera efectiva el enfoque interseccional, reproduce el estigma y la discriminación contra aquellos grupos que cuestionan el sistema binario de género y los privilegios de los grupos dominantes.

his study reveals that sexual

coercion is the most common form of sexual harassment for women in housing. It also demonstrates the intersections of race, gender, and class in shaping this harassment

s topic by examining the forms and processes of housing-related sexual harassment in more detail, with a particular focus on class and race. This study reveals that sexual coercion is the most common form of sexual harassment for women in housing. It also demonstrates the intersections of race, gender, and class in shaping this harassment.

Landlords used their institutional authority in the housing context and racialized gender stereotypes to exploit tenants' economic vulnerabilities and sexually coerce them. Landlords also used these strategies to defend themselves against complaints of harassment. This study reveals that sexual coercion is the most common form of sexual harassment for women in housing. It also demonstrates the intersections of race, gender, and class in shaping this harassment.

CONSENTIMIENTO AFIRMATIVO

Para evitar los mitos y las presunciones que justifican el acoso y el hostigamiento sexual y poder determinar de manera inequívoca la presencia o ausencia de consentimiento en una conducta de naturaleza sexual en el espacio de trabajo, [nombre de la organización]

define como principio general y orientador para la conducta de todas las personas alcanzadas por este Protocolo que el consentimiento debe ser afirmativo. El **“consentimiento afirmativo”** implica un acuerdo mutuo, afirmativo, voluntario, consciente, específico y revocable para participar en una conducta de naturaleza sexual entre dos personas:

Mutuo: para participar de una conducta de naturaleza sexual cada persona involucrada debe asegurarse de que él o ella tenga el consentimiento afirmativo de la otra persona, expresado de manera verbal o física.

Afirmativo: el consentimiento nunca debe presuponerse ni asumirse a partir de la vestimenta, la apariencia, el horario o el lugar donde las personas se encuentran. El silencio, la falta de negación expresa o la ausencia de resistencia física no significa que el consentimiento fue otorgado.

Voluntario: libre de coerción, fuerza, amenazas o intimidación.

Consciente: El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, o intoxicada bajo los efectos del alcohol o drogas.

Específico: el consentimiento se restringe a una determinada conducta de naturaleza sexual, por lo que no implica consentir otras conductas futuras.

Revocable: el consentimiento no es un hecho puntual sino un proceso continuo que se puede retirar en cualquier momento. Por lo tanto, aún cuando anteriormente haya sido otorgado, el consentimiento se puede revocar de manera explícita en cualquier momento y la conducta deberá detenerse inmediatamente.

ALCANCE ESPACIAL Y TEMPORAL

Las disposiciones de este protocolo aplican para todas las personas que trabajan e ingresan en [nombre de la organización], para las comunidades y organizaciones sociales con las que se comparten y articulan proyectos, así como para terceras personas: proveedoras, consultoras, colaboradoras, voluntarias, beneficiarias e integrantes de la Asamblea General de Asociados y Asociadas.

La aplicación de este protocolo se extiende más allá del espacio físico de trabajo, cubriendo los desplazamientos o viajes por motivos profesionales así como eventos, actividades sociales o capacitaciones vinculados al trabajo; y en el marco de comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales. Este protocolo establece que no existe un plazo o límite de tiempo para presentar la queja.

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA SEXO-AFECTIVA

[Nombre de la organización] reconoce y valora el espacio de trabajo como un lugar donde las personas interactúan y construyen estrechas relaciones de colaboración, solidaridad, compañerismo, apoyo, afecto y amistad, creándose así también la oportunidad para que los y las integrantes de la organización desarrollen relaciones sexo-afectivas con consentimiento. Sin embargo, este tipo de relaciones pueden implicar un riesgo para la organización y las personas cuando están basadas en relaciones de subordinación laboral (supervisión, evaluación, pasantía, mentoría, etc.) debido al potencial riesgo (real o aparente) de conflicto de interés, favoritismo, explotación y sesgo profesional. Cuando existe una relación con estas características particulares, el presente protocolo establece una regla de transparencia que la persona en posición de mayor autoridad debe cumplir, notificando lo antes posible al comité⁴ para que se puedan tomar las medidas administrativas necesarias (reubicación, cambio de horarios, etc) con el objetivo de restringir o suprimir la relación de subordinación laboral.

⁴ Ver sección "Autoridades".

Hola Chris, antes que todo, agradezco tu tiempo para esta comunicación. Tuve la oportunidad de tomar tu taller en de Detox en el museo del Chopo el 8 de marzo de este año.

Desde hace poco más de tres años coordino el área de Artes vivas del museo y durante varios años ya, desarrollo proyectos creativos en artes escénicas con personas transgénero, colaboro con varias revistas especializadas en artes escénicas, y tengo algunos libros publicados sobre diversos temas relacionados a la investigación escénica y teatral.

En fin, me es difícil hacer una introducción pero me interesa que tengas algo de contexto de quien te escribe.

He de confesar que me resulta de suma importancia tu apreciación sobre la problemática que voy a abordar aquí, y por ello, y aunque parezca muy abrupto entraré en el tema.

Desde el inicio de mis actividades como coordinador empecé a notar un trato distinto hacia mí por parte del director del museo. Como no conocía a nadie en el museo ni tenía nada de información previa de la vida cotidiana, laboral en el museo, poco a poco me fui "acostumbrando" a una serie de acciones que con el tiempo se fueron normalizando: Una exigencia enorme a mi área de trabajo, una falta de apoyo por otras partes del propio museo, jornadas de trabajo de hasta doce horas diarias y una constante desconfianza por parte del director que se transformaba siempre en callejón sin salida. Con esta circunstancia como base, el área de artes vivas a mi cargo fue cobrando relevancia y fue ocupando un lugar en la prensa y en la comunidad artística que nunca antes había tenido, esto por el trabajo inagotable por parte de mi equipo de trabajo que aunque cada vez más reducido, siempre estuvo muy comprometido. Hablo en pasado porque dentro de las acciones que esa buena reputación despertó en el medio cultural, una de las consecuencias fue la desmantelación de mi área por parte de la dirección, argumentando que no había posibilidades de contratación y miles de argucias que llevaron a quedarme casi solo en el área.

Esta situación de exigencia se fue haciendo cada vez más notoria con los años, una exigencia que contrarrestaba y contrarresta con el área principal del objeto del museo: las artes visuales. Nadie puede entender como un recinto de la universidad destinado a las artes visuales sea más conocido por su programación en artes vivas, un área que recibe menos de la mitad del presupuesto destinado a exposiciones de artes visuales.

En fin, esta situación de exigencia, desconfianza y toma de decisiones que pasaban por encima de mi propia voluntad como jefe de área, se fueron haciendo hábito y en una parte de mí, decidí darlo por un hecho inamovible. Y así seguí trabajando, siempre con menos dinero, con la amenaza de cancelación de proyectos, con el cambio arbitrario de compromisos y con la prohibición de viajes por invitaciones profesionales, siempre escuchando de manera reiterada que "todo lo que pasa es mi responsabilidad, desde entregar programas de mano, controlar el discurso político de las obras, sus contenidos textuales, el comportamiento de los artistas y del público, buscar dinero para poder presentar más obras, hasta saber reaccionar en caso de una emergencia". Con este panorama encima y varios diagnósticos médicos por estrés, fui generando estrategias y alianzas con la comunidad artística y con profesionales de la escena que fueron contrarrestando la arbitrariedad de las decisiones del director y fui generando proyectos que se volvieron exitosos con apoyo siempre externo de financiamiento: Festivales, bancos, empresas etc. Y nuevamente el mal trato hacia mi área y mi persona fueron objeto de la dirección. Es decir a cada prueba superada una serie de consecuencias se hacían llegar en mi contra.

Y así llegamos hasta el mes de marzo de este año, en el que recibimos la instrucción de asistir al taller Detox de masculinidad, yo tenía mucho entusiasmo por tomar el taller porque me ha interesado siempre la relación del machismo y las personas gays. Ese momento fue muy importante para mí porque por vez primera, y esto es importante para una persona como yo de reconocer, me di cuenta que todo mi contexto sumaba una serie de relaciones de violencia hacía mi trabajo y hacia mi persona. Por primera vez puse en consideración mi circunstancia laboral en relación a los otros cargos con la "misma responsabilidad" tomando en cuenta varios de los aspectos que expusiste en el taller como prácticas violentas, como el ejercicio de poder y las jerarquías, los condicionamientos y las exigencias etc. Por primera vez surgió la necesidad de poner en relación el trato laboral exigido hacia mí con relación a algunos de mis compañeros. Y ahí, al notar la gran diferencia de trato y privilegios todo se volvió confuso; colapsé.

En aquella semana del 09 de marzo y la siguiente estuve lleno de crisis emocionales que fueron empeorando mi estado de ánimo, lo hablé con algunos colegas y entre todos, fuimos detectando un abuso sistemático hacia mí, mi trabajo y mi entorno. Y ahí estaba cuando inició la contingencia sanitaria y nos fuimos de las oficinas, dejando de vernos todos los días con el director.

Pensé que la distancia y el trabajo virtual me ayudarían a tener un espacio y poder, al volver a la "nueva normalidad", iniciar alguna acción de solicitud de apoyo para resolver esta tensa situación. Sin embargo, las semanas de trabajo a distancia han ido dejando cada vez más claro el abuso laboral hacia mí y han mostrado el poder arbitrario por parte del director sobre mi área y los proyectos que actualmente realizamos. Es por eso que la sesión anterior de continuidad de tu taller, aunque fue breve, me animó a escribirte y pedir tu punto de vista.

Como ves, el tema involucra a dos funcionarios de la universidad en una situación desigual de poder, y eso complica mi speak up de esta situación dentro de la misma. Es por ello que te escribo desde esta cuenta personal y con el riesgo que ello implica, pero sé que debo buscar ayuda, no conozco las instancias ni los caminos para llegar a las personas adecuadas para exponer este asunto pero sé que tengo poco tiempo para poder hacer algo ya que mi salud es cada vez más precaria viviendo bajo este estrés.

Dejo hasta aquí el asunto y espero poder charlar más a detalle sobre lo aquí descrito. Nuevamente agradezco tu tiempo.

DEFINICIONES

Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su artículo 1º fracción III que la discriminación se define de la siguiente manera: “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.”

Hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo a la *Ley General de Acceso para las mujeres a una vida libre de violencia*, en su artículo 13, y a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° Bis, el hostigamiento y el acoso sexual son:

- a) **Hostigamiento sexual:** el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;
- b) **Acoso sexual:** una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De acuerdo al artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo fracción XI, queda prohibido a los trabajadores, “acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.” Por lo que, de acuerdo al artículo 47 de la misma Ley, “son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia, o VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.”

En correspondencia a consolidar un ambiente laboral digno, de acuerdo al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, “queda prohibido a los patrones o sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una persona o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.”

Por lo que, de acuerdo al artículo 51 de la misma Ley, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.”

Tipología de conductas:

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:⁵

- a) ***Chantaje sexual (quid pro quo)***: requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo,

⁵ Acuerdo General de Administración número iii/2012, 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.

cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión;

- b) ***Acoso sexual ambiental:*** 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.

TIPOLOGÍA

TIPO	CONDUCTAS
FÍSICO	Violencia física; Tocamientos; Pellizcos; Caricias; Acercamientos innecesarios; Abrazos o besos indeseados; Familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien); Conductas tipificadas como delitos.
VERBAL	Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual; Llamadas de teléfono ofensivas; Comentarios o bromas sugestivas; Comentarios condescendientes o paternalistas; Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas; Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, Insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas.
NO VERBALES	Silbidos; Gestos de connotación sexual; Presentación de objetos pornográficos; Miradas lujuriosas; Fotos, afiches, protectores de pantalla ofensivos; Correos electrónicos y/o mensajes de texto sexualmente explícitos; Uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales; Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos; Avances inapropiados en redes sociales;

Acoso y hostigamiento laboral

1. Hostigamiento laboral:

Cuando una persona hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera **sistemática** a un/a subalterno/a (hostigamiento vertical descendente) o a un/a jefe/a (vertical y ascendente),⁶ con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o anímicamente a la persona.⁷

2. Acoso laboral:

Cuando una persona o un grupo de personas hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a un/a colega con la misma jerarquía, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o anímicamente a la persona.

TIPOLOGÍA:

⁶ Tesis aislada: 1a. CCLII/2014. (10a.) Primera Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Décima Época. P. 138. **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.** El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

⁷ Artículo 3 Bis. Ley Federal del Trabajo.

TIPO	DESCRIPCIÓN
MEDIDAS INSTITUCIONALES	Designar los trabajos peores o más degradantes.
	Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
	Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
	No asignar ningún tipo de trabajo.
	Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
	Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
Aislamiento social	Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de las compañeras.
	Traslado a un puesto de trabajo aislado.
	Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
	División entre compañeras de trabajo al enfrentarlas o confrontarlas.
Ataques a la vida privada de la persona	Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
	Terror a través de llamadas telefónicas, mensajes, o redes sociales.
	Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
	Burlarse de algún defecto personal.
	Imitar los gestos o la voz de la víctima.
	Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
Violencia física	La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.
	Amenazas de violencia física.
Agresiones verbales	Maltrato físico.
	Gritar o insultar.
	Críticas permanentes al trabajo de las personas.
Agresiones psicológicas	Amenazas verbales.
	Mortificar a otros miembros de la organización con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a las personas que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
	Evaluar su trabajo de forma inequitativo de forma sesgada.
	Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
	Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
	Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
	Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
	La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
	La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
	Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que

	cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.
--	---

Presunta víctima:

Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Presunta persona agresora:

Persona de la que se presumen actos de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia una persona miembro de la organización, ya sea en la organización o fuera de esta siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Víctima:

Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Persona Agresora:

Persona que ha infligido cualquier forma de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia un miembro de la organización.

Víctima & sobreviviente:

Este Protocolo cuestiona la dicotomía “víctima/sobreviviente” y reconoce la diferencia entre la condición y la situación de víctima, evitando que el concepto de víctima resulte estigmatizante y paternalizante. Desde un enfoque de derechos humanos la importancia normativa y estratégica de definir a una persona en situación de víctima tiene como objetivo reconocer sus derechos frente una agresión y garantizar el compromiso institucional de investigar y sancionar la conducta violenta. Desde esta perspectiva, el

presente Protocolo considera que el concepto de víctima es perfectamente complementario con el concepto de persona sobreviviente, resaltando y visibilizando su capacidad de resiliencia, agencia y recuperación frente a la violencia.

AUTORIDADES

[**NOTA EXPLICATIVA:** esta sección deberá ser adaptada al diseño, la práctica y la cultura institucional de cada organización. Sin embargo, en términos generales, se recomienda involucrar junto a la dirección ejecutiva a todas aquellas áreas responsables de la planificación, evaluación, comunicación y capacitación para garantizar el grado más alto posible de institucionalización del protocolo]

Para la investigación y sanción de los hechos definidos en el Protocolo se recomienda constituir una comisión de personas expertas. Se recomienda, a modo de ejemplo, un modelo basado en una comisión constituida por 3 personas bajo los siguientes arreglos institucionales:

- I. Una personas de la Asamblea General, con participación honorífica, elegidas por las propias personas que integran la Asamblea;
- II. Una persona del equipo de [nombre de la organización], con participación honorífica, elegida por las propias personas que integran el equipo operativo de [nombre de la organización];
- III. Una persona externa a [nombre de la organización], experta en violencia de género, discriminación y en hostigamiento y acoso sexual, con participación remunerada. En general, esta persona no participa del Comité de manera permanente, sino que lo hace a partir de la presentación de una denuncia.

Las personas que integren el Comité lo conformarán por un período de tres años, salvo en su primera integración que garantizará un proceso escalonado de su conformación. Con el objetivo de que se garantice la participación de diversas personas de [nombre de la organización], se priorizará la rotación del equipo y sólo se permitirá la reelección en períodos que no sean consecutivos.

Toda autoridad tiene la obligación de hacer del conocimiento del pleno los asuntos en los que consideren tener conflicto de interés, y abstenerse de participar en las discusiones y decisiones correspondientes, según sea el caso, hasta en tanto sea calificada la excusa presentada. El Comité discutirá sobre la existencia del conflicto, sin la presencia del o la integrante respectiva y calificará la excusa presentada por mayoría.

A su vez, cualquier autoridad o cualquiera de las partes en el procedimiento puede someter a consideración del pleno del Comité el o los casos que considere de conflicto de interés respecto de su integración, y se seguirán los mismos pasos señalados en el párrafo anterior.

Toda autoridad con atribuciones para la operación de este Protocolo, tiene el derecho y la obligación, desde el momento en que asume su cargo, de capacitarse de manera continua y especializada en los contenidos de este Protocolo, con el objetivo de que realicen sus funciones de acuerdo a los estándares más altos de derechos humanos con perspectiva de género y desde un enfoque psicosocial. Toda persona que integre el Comité firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su encargo.

PREVENCIÓN PRIMARIA

Con el objetivo de garantizar la prevención de la discriminación y del acoso y hostigamiento sexual y laboral, el establecimiento de medidas de prevención deberá ser parte de la planeación estratégica, planeación anual y el seguimiento programático. Estas medidas de prevención se enmarcan en el cumplimiento del artículo 56 y 3, párrafo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo que establecen que *“las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”* así como que, es *“de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones”* respectivamente.

La política de prevención (Anexo 1) deberá incluir como mínimo los siguiente 4 ejes de acción:

1. Garantizar el acceso al Protocolo y la información relacionada a éste, ya sea a través de la página web, en los cursos de inducción a las nuevas personas integrantes del equipo, en los contratos laborales y en los diferentes convenios y colaboraciones con las contrapartes de [nombre de la organización]; así como donde se considere conveniente para que los contenidos del Protocolo orienten las prácticas cotidianas de [nombre de la organización].

2. Garantizar la capacitación general a todo el personal, y la formación especializada de acuerdo a las funciones que se asignan a cada autoridad en este Protocolo.
3. Garantizar la asignación de recursos financieros suficientes para la operación de este Protocolo.
4. Garantizar mecanismos de evaluación de la implementación del presente Protocolo, por ejemplo, en los sistemas de evaluación de desempeño, que permita identificar conductas incipientes o necesidades de formación; también la evaluación general de su operación, cada dos años, a través de una consultoría externa, garantizando la participación de todo el personal y sistematizando propuestas para su mejora. Los resultados generales de la evaluación se darán a conocer entre la comunidad de [nombre de la organización].

ENFOQUE PARTICIPATIVO: TESTIGO PROACTIVO

[Nombre de la organización] se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo antes de que los hechos de violencia ocurran. En esta etapa de prevención primaria la intervención del testigo proactivo es clave para remover las causas o determinantes institucionales que tienden a facilitar y permitir la aparición de conductas discriminatorias y violentas. Por ejemplo, el testigo proactivo puede intervenir en la prevención primaria del acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo de la siguiente manera:

1. Cuestionando la reproducción de estereotipos de género;
2. Cuestionando la reproducción de roles de género;
3. Cuestionando la reproducción de prejuicios machistas;
4. Cuestionando la práctica de la machoexplicación;
5. Cuestionando la segregación sexual del trabajo;

6. Cuestionando la falta de una política institucional de diversidad e inclusión.

ENFOQUE RESTAURATIVO y TRANSFORMATIVO

[Nombre de la organización] se compromete a garantizar la incorporación institucional del enfoque restaurativo y transformativo para generar cambios de percepción, actitudes, y nuevos entendimientos respecto de lo que [nombre de la organización] requiere para lograr un ambiente seguro libre de acoso y hostigamiento sexual y laboral. Para este propósito, se promoverán espacios de diálogo⁸ y encuentro constante con los siguientes fines:

- Problematizar y poner en cuestión los postulados y prácticas que sostienen una estructura social y laboral de tipo patriarcal al interior de las organizaciones
- Explorar los sentidos comunes relacionados al consentimiento, la discriminación, el acoso, el hostigamiento ya sea laboral y sexual, con el fin de generar de manera clara y precisa definiciones colectivas
- Expresar y generar entendimiento sobre los impactos que produce la cultura patriarcal de dominación, tanto en mujeres como en varones y en personas que no se identifiquen como varón ni como mujer.
- Explorar nuevos entendimientos basados en la equidad e igualdad de géneros para construir, o en su caso reconstruir una trama de relaciones basadas en el respeto, la responsabilidad y la equidad entre personas de géneros diversos, desde el principio de igualdad al interior de las organizaciones.

Asimismo, cada organización podrá crear diferentes tipos de grupos de trabajo o comités que desarrollen estrategias y acciones al interior de la organización para conservar la seguridad y la creación de una cultura de rendición de cuentas por parte de todas las

⁸ Los espacios de encuentro y diálogo pueden ser de diferentes tipos: solamente con miembros de la organización; con la participación de personas expertas en la materia, y con sobrevivientes o personas responsables de acoso u hostigamiento sexual y laboral –por separado– que quieran compartir su historia, con el fin de generar sensibilización sobre los impactos del acoso y hostigamiento laboral y sexual. Se podrán utilizar metodologías provenientes del campo de la construcción de paz, así como el Círculo de Paz, que además es considerada como una práctica de la justicia restaurativa y transformativa.

personas integrantes de la organización ante situaciones de acoso y hostigamiento laboral y sexual.

PREVENCIÓN SECUNDARIA

Denuncia

Denuncia es toda comunicación que informa a las autoridades de [nombre de la organización] sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en este Protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones de [nombre de la organización] o afuera, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante de [nombre de la organización].

La denuncia puede ser presentada en el correo electrónico del Comité: denuncia@XXX.org.mx, en la liga que se establece en la página de [nombre de la organización], o ante cualquier integrante del equipo de la organización en calidad de testigo proactivo, quien deberá escuchar sin revictimizar ni juzgar y, guardando confidencialidad, deberá transmitir de inmediato la información al Comité (siempre con la aprobación de la presunta víctima).

Para garantizar un proceso confidencial y directo, el correo electrónico y el enlace de la página de [nombre de la organización] será revisado diariamente por el miembro del equipo operativo del Comité.

Puede denunciar cualquier persona parte de la organización, de sus órganos de gobierno o cualquier persona externa, ya sea porque es víctima de una violación a los derechos aquí establecidos, o porque ha tenido conocimiento que se violan los derechos aquí establecidos contra una persona integrante de [nombre de la organización] o por parte de otra persona integrante de [nombre de la organización].

En caso de que sea notoria y evidente una probable violación a los derechos establecidos en este Protocolo o se identifiquen datos a partir de las acciones de prevención, como puede ser la evaluación de desempeño de las personas integrantes del equipo, se deberá informar de manera inmediata al Comité, para que, sustentando su criterio, de inicio a la atención e investigación de esos hechos.

El Comité podrá recibir denuncias anónimas, y sobre ellas iniciará investigación, sin embargo, el alcance de dicha investigación se restringirá a la información que sea disponible sin la participación de quien denuncia.

Cada vez que el Comité reciba una denuncia o información de lo que podría constituir una denuncia, dará aviso a la Dirección Ejecutiva.

No se establece un tiempo límite para denunciar los hechos relativos a este Protocolo, sin embargo, debe de tenerse en cuenta que la investigación que se realice sólo podrá tener consecuencias administrativas o laborales para las personas, si quienes se ven involucradas mantienen una relación o siguen siendo parte de [nombre de la organización]. En todo caso, la información se tomará en cuenta con fines de evaluación y no repetición en la organización.

Son principios generales para la atención e investigación de las denuncias relativas a los derechos señalados en este protocolo, los siguientes:

1. **Presunción de buena fé:** como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.
2. **Presunción de inocencia:** como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que es denunciada es inocente.
3. **Confidencialidad:** durante el proceso de atención e investigación se garantiza para todas las partes las presunciones de buena fé y de inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.
4. **Pro persona:** de acuerdo al artículo 1º Constitucional se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.

Documentación

A partir de la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en como se presenta, el Comité abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos denunciados y toda acción que se realice respecto de dicha denuncia.

El expediente, mientras el caso esté activo, se resguardará por las personas integrantes del Comité y una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará en el área de administración como parte de la documentación institucional confidencial.

Sobre la mediación y la conciliación

En reconocimiento de que la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual involucran relaciones de poder desiguales, y de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en la implementación de este Protocolo, bajo ninguna circunstancia se aplicarán procesos de mediación o conciliación. Toda denuncia derivará siempre en una investigación y en un proceso formal o de justicia restaurativa y transformativa.

Atención y notificación

Una vez recibida la denuncia, el Comité realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una reunión con la o las presuntas víctimas para identificar la situación en la que se encuentra en términos de necesidades y recursos, con el objetivo de definir las propuestas de atención, en su caso, las medidas de protección y para definir el contenido de la información que se comunicará a las o la persona denunciada.

En los casos denunciados que se advierta la necesidad de brindar una atención psicosocial y/o médica, el Comité hará el registro de ello y propondrá a la o las presuntas víctimas alternativas externas a [nombre de la organización] para recibir dicha atención. Para ello existirá un directorio de profesionales con los cuales [nombre de la organización] tenga un convenio previo para que dicha atención se brinde guardando el principio de confidencialidad.

En un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas víctimas, el Comité informará a la presunta persona agresora que existe dicha

denuncia, así como las condiciones y tiempos para su respuesta, entrevista, e inicio de investigación. Para ello el Comité redactará un escrito con la información suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar; para que respecto de esa información puedan articular su respuesta. El escrito de hechos de denuncia se presentará junto con una carta de confidencialidad y apercibimiento de no represalias, que deberá ser firmada por las o la presunta persona agresora e integrada al expediente.

Además, en el proceso de atención se podrán definir las medidas de protección que se consideren pertinentes para garantizar la integridad y un proceso de empoderamiento de la o las presuntas víctimas (y testigos) en tanto se realice la investigación, priorizando su integridad, fortaleciendo sus redes de apoyo y consolidando condiciones de prevención del incremento de la discriminación o violencia denunciada. La resolución deberá determinar si se extienden, modifican o se extinguen las medidas de protección.

Para determinar las medidas de protección se valorarán los siguientes elementos:

1. Riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima (y testigos);
2. La situación de vulnerabilidad de la presunta víctima (y testigos);
3. El contexto donde han sucedido los hechos;
4. Relación de jerarquía y la potencial afectación a los derechos y libertades de la presunta víctima (y testigos);
5. La frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas;
6. La naturaleza de la violencia en relación a su duración y al impacto en la presunta víctima (y testigos).

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad en el proceso, se solicitará a las o la presunta víctima y al presunto agresor que, en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con quien denuncia y del mismo plazo a partir de que es notificado quien es denunciado, que presenten una lista de las personas que saben de los hechos por su propia comunicación, con el objetivo de que la Dirección Ejecutiva les pueda informar que se inicia un proceso de atención e investigación, y que guarden la confidencialidad necesaria para avanzar en el proceso. La reunión con las personas que

tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles que se tiene la información y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad del caso, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento de la confidencialidad, habrá sanciones a la persona que incumpla dicho compromiso.

Si de los hechos que tiene conocimiento el Comité se infiere que puedan constituir delitos que se persiguen de oficio, éste dará aviso inmediato a la Dirección Ejecutiva y, ésta a su vez, dará aviso inmediato a las autoridades correspondientes, sin que ello obstaculice el proceso de investigación interna por el Comité. [Nombre de la organización] brindará el acompañamiento necesario a la víctima en dicho proceso penal.

INVESTIGACIÓN

Una vez presentada la denuncia e iniciada la atención, así como notificada la parte denunciada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos y denuncia, el Comité realizará las acciones de investigación. Dicha acción deberá realizarse en un tiempo no mayor a **treinta días hábiles**.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes involucradas, la investigación incluye de manera mínima: a) la identificación de las personas involucradas, b) la identificación de los hechos, c) recabar y analizar las pruebas, así como, d) identificar y aplicar la normatividad aplicable junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual y discriminación, y la operación de la perspectiva de género.

Respecto de la perspectiva de género y su implementación en este Protocolo, incluirá de manera mínima los siguientes tres elementos:

1. Reconocer la particular situación de desventaja y discriminación en la cual históricamente se han encontrado las mujeres y otras identidades sexo-genéricas, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que

debieran asumir, como un corolario inevitable de su sexo e identidad de género;

2. Actuar remediando los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres;
3. Cumplir los seis pasos mencionados en la tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), de rubro: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles -mas no necesariamente presentes- situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y del marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos evitando el uso de estereotipos y prejuicios hetero-cis-patriarcales.

Al finalizar la investigación, dentro del plazo establecido para ello, el Comité emitirá una resolución que deberá señalar como mínimo:

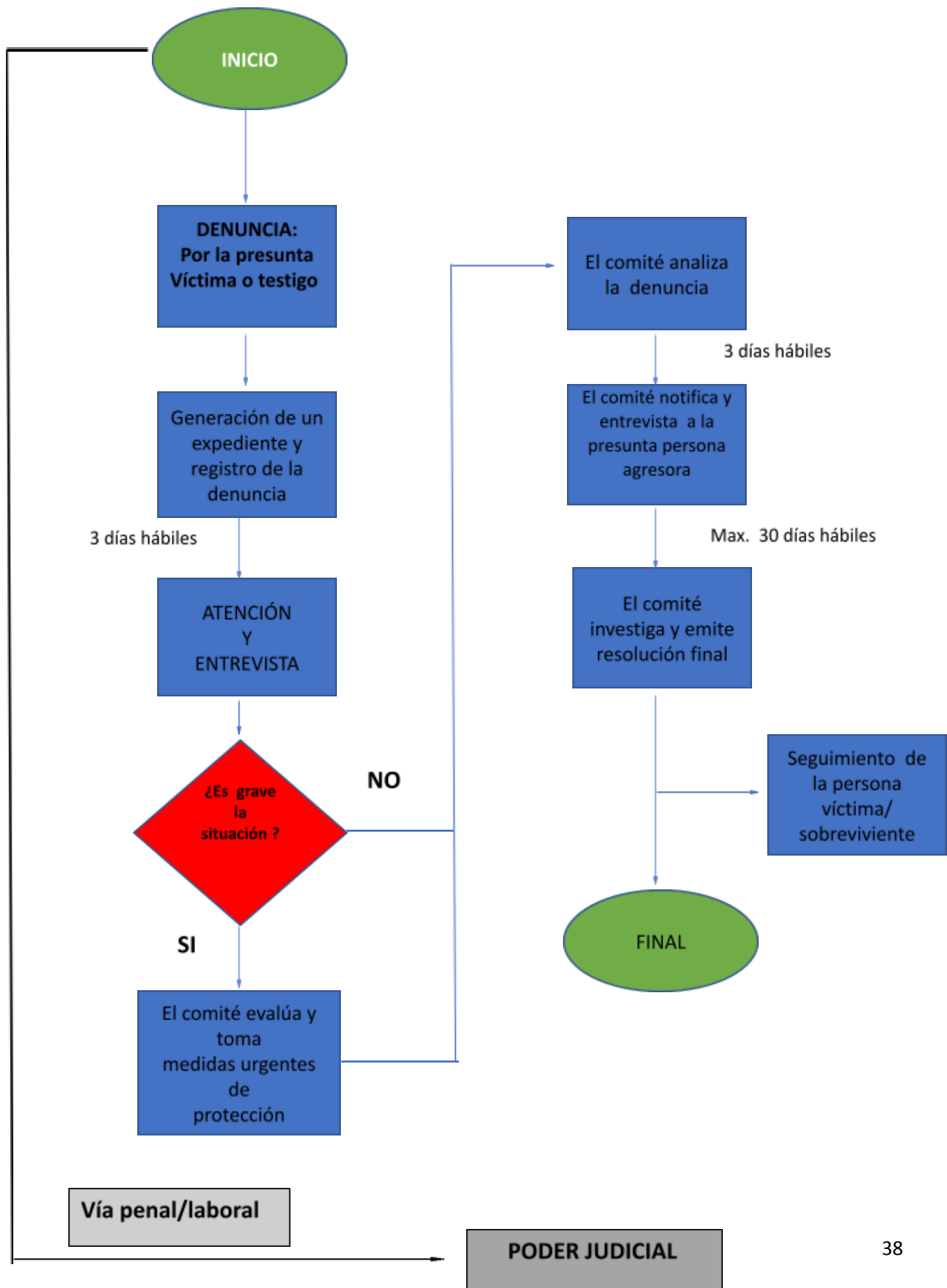
1. Si se encuentra que los hechos denunciados corresponden a violaciones a los derechos y libertades establecidos en la ley y este Protocolo.
2. Si se comprueba la responsabilidad de las o la presunta persona agresora y, en su caso, la sanción que corresponde.
3. Si se comprueba daño, tanto en las o la víctima, como para la organización y los procesos involucrados y, en su caso, la reparación del daño correspondiente.

Comunicación de la resolución

La resolución se informará a cada una de las partes por separado, también se informará a las personas que firmaron confidencialidad; dependiendo de lo que establezca la

resolución, se informará a la comunidad de [nombre de la organización] en cada caso o a través del informe de evaluación del Protocolo señalado en el apartado de prevención. En los casos en que se resuelva una rescisión del contrato laboral, se informará a toda la comunidad dando a conocer la identidad de la persona agresora.

DIAGRAMA DE FLUJO: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN



ENFOQUE PARTICIPATIVO: INTERVENCIÓN DEL TESTIGO PROACTIVO

[Nombre de la organización] se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo en la etapa de prevención terciaria. El testigo proactivo tiene un papel clave que jugar en la etapa de la prevención secundaria ya que su intervención oportuna y efectiva implica una respuesta inmediata frente a una situación de violencia para evitar que el episodio de violencia ocurra o siga escalando.

En la etapa de prevención secundaria la/el testigo proactivo posee un amplio repertorio de acciones para poder involucrarse de manera segura y efectiva a través de 4 tipos de intervenciones, organizadas en dos dimensiones: 1) la inmediatez del hecho y 2) el grado de involucramiento de la intervención:

Alta inmediatez / alto involucramiento

- Testigo proactivo le exige al acosador que pare de acosar.
- Testigo proactivo apoya públicamente a la víctima para denunciar al acosador.
- Testigo proactivo busca otros testigos proactivos para denunciar la conducta de acoso.

Alta inmediatez / bajo involucramiento

- Testigo proactivo desvía la atención del acosador fuera de la situación de acoso.
- Testigo proactivo aleja a la víctima de la situación de acoso.
- Testigo proactivo interrumpe el incidente.

Baja inmediatez / alto involucramiento

- Testigo proactivo hace la denuncia a través de un procedimiento formal/institucional.

- Testigo proactivo asiste a la víctima cuando el/ella presenta la denuncia.
- Testigo proactivo confronta al acosador después del incidente.

Baja inmediatez / bajo involucramiento

- Testigo proactivo asesora de manera privada a la víctima para evitar al agresor.
- Testigo proactivo intenta de manera encubierta alejar al acosador de la víctima.
- Testigo proactivo asesora a la víctima para que denuncie el incidente pero sin involucrarse personalmente.

ENFOQUE RESTAURATIVO Y TRANSFORMATIVO

[Nombre de la organización] se compromete a garantizar la incorporación institucional de un procedimiento de justicia restaurativa y transformativa para atender las ofensas y generar responsabilidad basado en la justicia restaurativa y la justicia transformativa como una alternativa al procedimiento formal, siempre y cuando no se trate de situaciones en donde exista violencia física; que en la situación se encuentren involucradas personas menores de edad; si la persona presuntamente responsable del acoso y hostigamiento tiene antecedentes de ejercer violencia; si la situación de acoso o violencia se ha llevado a cabo anteriormente y ha incrementado en gravedad; que se trate de hechos y conductas que puedan ser constitutivas de delitos que se investiguen de oficio; y si existe un riesgo de revictimización para la persona que ha recibido el daño.

El procedimiento basado en la justicia restaurativa y transformativa será facilitado por personas expertas en dichos campos y podrá llevarse a cabo bajo las metodologías que forman parte de éstos, y siempre tomando en cuenta una etapa de preparación, una etapa de diálogo y encuentro, y finalmente la etapa de seguimiento a los acuerdos de reparación del daño.

Estos procedimientos serán siempre voluntarios, y recaerá en la persona que ha recibido daños la decisión de optar por esta vía. En el momento que así lo decida, la persona que reciba daños podrá desistir de este procedimiento sin consecuencias o represalias, y continuar por la vía administrativa o judicial.

En todo proceso basado en la justicia restaurativa y transformativa, se observará lo siguiente:

- Se garantizará la participación y la atención de las necesidades de las personas que han recibido daños como eje central en el proceso de justicia
- Se velará porque no existan condiciones que puedan revictimizar a la persona que ha recibido daños antes, durante y después del proceso. En caso de que durante el encuentro se detecte un desbalance de poder en contra de la persona que ha recibido daños, la persona facilitadora llevará a cabo estrategias para visibilizarlo y que se restablezca el balance de poder entre las personas participantes, cuidando en todo momento su dignidad.
- Además de la persona que cause directamente los daños, se impulsará la participación y rendición de cuentas de otras personas de la organización, sobre las prácticas individuales e institucionales que cotidianamente sostienen (de forma consciente o inconsciente) los cimientos culturales del “edificio patriarcal” que está en la raíz del acoso y el hostigamiento laboral y sexual, con el fin de promover cambios institucionales y culturales al interior de la organización
- El resultado del proceso de justicia restaurativa y transformativa buscará siempre contribuir y atender de manera sustancial a que se satisfagan las necesidades de las personas que reciban daños de: participación, seguridad, información, reconocimiento, empoderamiento, dignidad, sanación, reintegración, entre otras.
- En cuanto a las personas que causen daños, el proceso de justicia restaurativa y transformativa, promoverá de una manera reintegrativa y no estigmatizante que pueda rendir cuentas sobre los daños ocasionados. Algunas alternativas de rendición de cuentas pueden ser: una disculpa por escrito, una disculpa pública,

participar en talleres sobre violencia sexual o discriminación y los límites del consentimiento, no participar en reuniones o programas por un tiempo determinado que cuenten con la presencia de la persona que recibió los daños, entre otras.

- Finalmente, será fundamental que en el proceso participen otras personas de la organización como co-responsables de que esto pueda llevarse a cabo de manera exitosa.

Sanción y reparación del daño

De acuerdo a los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo el hostigamiento y el acoso sexual son causas justificadas de rescisión del contrato laboral, cuando se ha probado por la patronal. Acorde a los elementos que identifique el Comité, si existen elementos para mantener la relación laboral, se impondrán las siguientes posibilidades de sanción: notificación, acta administrativa o suspensión sin goce de sueldo por un máximo de 8 días.

En los casos en que la sanción sea la rescisión laboral, se podrá plantear además una inhabilitación de mínimo 3 años y máximo 6 años para volver a colaborar con [nombre de la organización], siempre y cuando se garantice el normal desarrollo de las relaciones laborales que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

El objetivo de las sanciones es corregir el problema y evitar que vuelva a suceder, por lo que en cualquiera de las sanciones que no implican la rescisión del contrato, siempre se acompañará de un curso de capacitación sobre el tipo de conducta por la que se sancionó. Para establecer la sanción se tomará en cuenta la gravedad del daño causado con los hechos denunciados, y la gravedad y/o reincidencia del responsable.

De acuerdo al artículo 992 de la Ley federal del Trabajo y los criterios para juzgar con perspectiva de género, para la imposición de las sanciones, se tomará de manera enunciativa lo siguiente:

- I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- II. La gravedad de la infracción;
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- IV. La capacidad económica del infractor; y
- V. La reincidencia del infractor.

Las medidas de protección que se implementen en favor de las o la víctima no se considerarán sanciones y no podrán afectar los derechos laborales de quien se le imponen. Para la reparación del daño se tomará en cuenta lo establecido por la Ley General de Víctimas y los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Para ello se reconoce que para este tipo de conductas la reparación del daño debe de tener un enfoque transformador y que, entre los elementos de la reparación del daño integral están:

1. La restitución
2. La rehabilitación
3. La compensación
4. Medidas de satisfacción y
- 5.** Medidas de no repetición

Recursos de revisión ante la resolución

En cualquiera de las resoluciones que se emitan, si cualquiera de las partes involucradas no está de acuerdo con lo decidido, es su derecho solicitar la revisión de la resolución, a través de una demanda ante los tribunales laborales o administrativos que correspondan. De manera particular, en el ámbito laboral, por las posibilidades que contempla su procedimiento, el hecho de que se llegue a un acuerdo con el objetivo de no llegar a un juicio, ese acuerdo no desacredita ni minimiza la resolución emitida por [Nombre de la organización]. De manera semejante, también se tendrá presente que, aún que existiere un laudo laboral contrario a [nombre de la organización], se podrá eximir de la reinstalación de las o la persona rescindida de su contrato, siempre que se cumpla lo establecido en el artículo 49, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

ENFOQUE PARTICIPATIVO: TESTIGO PROACTIVO

[Nombre de la organización] se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo en la etapa de prevención terciaria, cuando la situación de violencia ya ocurrió. En esta etapa el testigo proactivo puede intervenir en las consecuencias de largo plazo de la violencia, minimizando el impacto, previniendo la repetición y evitando la revictimización .

ENFOQUE RESTAURATIVO Y TRANSFORMATIVO

[Nombre de la organización] se compromete a garantizar la incorporación institucional del enfoque restaurativo y transformativo para atender las necesidades de la persona que recibió los daños de manera integral, generar responsabilidad en la persona que ocasionó los daños, y la co-responsabilidad en [nombre de la organización] para el proceso de reintegración de la persona que recibió los daños y de quien los ocasionó, cuando no implique un despido en la comunidad laboral y grupos de apoyo por medio de prácticas parcialmente restaurativas. Asimismo, será necesario que la organización haga la articulación de esfuerzos de manera colectiva para encontrar la manera más apropiada de reparar los daños, garantizar la no repetición, y llevar a cabo un proceso de reflexión posterior al procedimiento, ya sea el formal o de justicia restaurativa y transformativa, con el fin de que pueda incorporar los aprendizajes y que esto se traduzca en cambios organizacionales para la construcción de una narrativa institucional sobre la conducta ofensiva y sus efectos.

Anexo 1: Agenda modelo de intervenciones y acciones preventivas

	INTERVENCIONES
Prevención primaria	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación anual de factores de riesgos psicosociales; ● Elaboración anual de mapa de riesgos; ● Diagnóstico anual de clima laboral; ● Capacitación anual para la intervención de testigos; ● Capacitación anual en igualdad de género; ● Implementar espacios de dialogo y entendimiento con la metodología de Círculos de Paz; ● Incorporar políticas de diversidad e inclusión en la contratación y selección de personal; ● Incorporar mecanismos para disipar el poder y la dependencia en relaciones tradicionales de subordinación institucional: pasantía, mentoría, supervisión, etc.; ● Asignación suficiente de recursos humanos y financieros para acciones de evaluación, diagnóstico y monitoreo de resultados; ● Incorporar mecanismos alternativos de transformación de conflictos; ● Los procesos de inducción deben incluir la introducción del protocolo y el compromiso institucional a favor de una cultura antipatriarcal. ● Actualización anual del protocolo
Prevención secundaria/	<ul style="list-style-type: none"> ● Las medidas de investigación deben llevarse a cabo de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial siguiendo estrictamente el protocolo;

Investigación-sanción	<ul style="list-style-type: none"> ● Evitar la revictimización o re-experimentación de la experiencia traumática en la víctimas; ● Se debe considerar como fundamental la declaración de la víctima; ● Se debe colocar al centro la voz, la participación y los derechos y las necesidades de la víctima; ● Garantizar trato digno, respetuoso y que no se culpe a la víctima; ● Proporcionar información que ayude a la víctima a tomar decisiones respecto al caso; ● Garantizar privacidad y confidencialidad; ● Involucrar a la comunidad de la organización para acompañar el proceso de rendición de cuentas de parte de quienes ofendan ● Implementar procesos de justicia restaurativa en los casos que proceda;
Prevención terciaria/ Reparación	<ul style="list-style-type: none"> ● Reparación integral del daño: cese del daño, restituir el goce de los derechos laborales y garantizar la no repetición; ● Proveer apoyo y asistencia a las víctimas en el largo plazo; ● Monitorear la no revictimización en el largo plazo con la participación de la comunidad organizacional; ● Garantizar el tratamiento, la rehabilitación y reintegración laboral en el largo plazo; ● Implementar el enfoque de la justicia restaurativa; ● Evaluación y gestión anual de conocimiento de casos,

ANEXO 2: GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREVISTA DE ATENCIÓN DE CASOS

1. Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.

- Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten interrupciones, de acuerdo a las circunstancias del caso podría llegar a ser necesario que no sea en el mismo lugar de trabajo de la persona entrevistada y, por regla general, las entrevistas nunca serán públicas.
- Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista. Idealmente, para asegurar un clima de confianza, solamente deberán estar presentes las personas que atienden el caso y la persona que solicita la atención de su caso. Si ésta última lo requiriera, podrá presentarse también un familiar, algún representante legal u otro de la elección de la persona entrevistada.
- Confidencialidad. Se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Formalidad del consentimiento informado. Al término de la entrevista, la persona que ofrece su testimonio, ya sean las partes o algún testigo, deberá suscribir un documento en el que manifieste su consentimiento en aportar libremente información sobre los hechos que se investigan, asentando que comprende los alcances legales del procedimiento —los que deberán ser previamente explicados y aparecerán mencionados en dicho documento—. La persona que da su testimonio tiene derecho a que se le proporcione una copia de éste, en el cual deberá ser legible el día, la hora, el lugar, el número o identificación del asunto y los nombres de las personas participantes.
- Grabar las entrevistas. La persona que atiende el asunto podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. En general, las entrevistas deben ser personales, no por teléfono ni por otro medio electrónico.

2. Durante la entrevista

- A. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:
 - La escucha y tiene interés en lo que le dice.
 - No la cuestiona ni desacredita lo que está narrando.
 - No la culpa por lo sucedido.
 - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
- B. Quien atiende el asunto 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.
- C. No debe emitir ninguna opinión sobre los hechos a pesar de que la persona entrevistada se lo solicite.
- D. Bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar de persona acusada, por ejemplo, indicando a la persona afectada que “entendió mal”

lo que la parte acusada dijo, ni utilizar frases como “a poco” “no puede ser” o “pero si la parte acusada es muy buena persona con todos”.

- E. Si se observa incomodidad de la persona afectada deberá preguntársele nuevamente si prefiere escribir su testimonio o continuar la entrevista en otro momento.
- F. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, existen razones por las que no se ha denunciado hasta ahora.

3. Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

Esta etapa es fundamental y de ella dependerá casi la totalidad del procedimiento. Lo más importante es que la persona que realice la entrevista no haga un cuestionario incriminatorio, sino valore la utilidad de que su lenguaje corporal y verbal invite a la entrevistada, que le permita explorar y abrir el canal de comunicación, sin formular las preguntas de forma cerrada ni que den la respuesta de lo que se indaga.

Sobre todo, nunca deberá insistirse para que la persona afectada dé con precisión una fecha, lugar o detalle de cómo y cuándo sucedieron los hechos, puesto que se trata de una entrevista abierta y como parte de las afectaciones emocionales que presente, la confusión espacio temporal puede ser un indicador del daño del hostigamiento y acoso en cuestión. No obstante, eso tampoco significa que no habrá presuntas víctimas que recuerden con precisión y detalle todo lo ocurrido.

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

Asegurar confidencialidad.

Se deberá reiterar a la persona afectada la importancia de la información que está por compartir, que no será pública y habrá de indicársele que, si no se recuerdan detalles de modo, tiempo o lugar, eso no significará que su petición será desestimada, por lo que no debe forzar o afirmar detalles de los cuales no tenga certeza.

Solicitud de identificación de la persona

Debe pedirse que la persona indique expresamente su nombre, cargo, lugar de adscripción y tareas o vínculo que guarda con la persona agresora.

Confirmar que desea rendir testimonio verbal

Se debe expresamente preguntar a la persona afectada si desea hablar de los hechos o si, por circunstancias de privacidad o comodidad, prefiere hacerlo por escrito.

¿Cómo se llama la persona acusada? ¿Tiene un vínculo con usted?

Si no es posible contar con un nombre completo, deberán indagarse otros elementos de contexto, como lugar de adscripción, rango o jerarquía, jefe inmediato o dependientes, vestimenta oficial si se usare en el empleo y/o descripción física si fuera relevante considerando cómo sucedieron los hechos.

¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar?

Por lugar deberá indagarse por una dirección, instalación, anexo u oficina. Si los hechos ocurrieron al exterior de las instalaciones de la dependencia, deberá asentarse si se trató

de la vía pública o una residencia privada, incluyendo detalles del día (hábil o no) y la hora, momento o época en que ocurrieron.

Si de la narración de los hechos se desprende que ocurrieron en el trayecto del hogar al trabajo viceversa, deberá quedar expresamente indicado.

Si los hechos no involucran un lugar físico, por tratarse de acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación y lugar de localización de dichos aparatos.

¿Qué hizo la persona acusada?

¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de una frase exacta?

¿Recibió alguna amenaza, de cualquier naturaleza, tras los hechos?

¿Hubo testigos?

Si los hechos se relacionan con acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación, la localización de dichos medios o aparatos y si estos pertenecen a la organización, a la persona afectada o a la agresora. Si pertenecen a la dependencia, deberá indagarse para lograr su identificación. Si pertenecen a la persona afectada se deberá preguntarle si aún cuenta con dichos aparatos y con respaldo de los datos, información, imágenes, mensajes o meta data que pueda presentar en el procedimiento. Si los hechos ocurrieron en la vía pública, residencia privada o la dependencia, se deberá preguntar a la persona afectada si observó o tiene conocimiento de que se cuente con alguna cámara de video cercana o colocada en el lugar en cuestión.

¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

Se recomienda asentar detalles de rango y jerarquía vertical y horizontal; inclusive, puede ser de utilidad, elaborar un organigrama básico del área con ayuda de la persona entrevistada.

¿Los hechos que está denunciando ocurrieron una sola vez u ocurren de forma reiterada?

Si las conductas son reiteradas se le pedirá, si le es posible, que indique cuántas veces ha ocurrido y cuándo, o cuándo fue la última vez.

¿Sabe si ha habido otras personas afectadas?

La persona deberá aportar nombres de forma voluntaria, estos no deberán ser demandados por el entrevistador. No obstante, se le deberá preguntar cómo fue de su conocimiento la existencia de otras personas afectadas. Se deberá prestar especial atención cuando se trata de personas de la misma jerarquía o área de adscripción.

¿A quién más le ha comentado sobre el caso? ¿Ha acudido ante alguna otra autoridad para notificar lo sucedido?

Si la afectada informa que nunca ha hablado con nadie del caso no deberá cuestionarse el motivo de ello, sólo debe tomarse nota de esa circunstancia. En caso de haber acudido a otras instancias, deberá tomarse nota de las acciones que se llevaron a cabo, sus

resultados y si la persona está dando seguimiento a las mismas; asimismo, habrá de indagar el por qué la persona, decidió acudir a una nueva instancia para atender el caso. No obstante, a fin de vincular esta respuesta con la pregunta siguiente, se le deberá preguntar si experimenta alguna sensación de temor, peligro o represalia en sus labores o vínculo laboral con esa persona.

¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?

Se deberá tomar especial nota de síntomas que la persona exprese que le ocurran tanto en su jornada cotidiana como en sus horas de descanso, como el cansancio o sueño excesivos, el estado de hiper-alerta o insomnio que pudiera padecer, o desórdenes en el consumo de bebidas o alimentos. Se habrá de preguntar si con motivo de estos ha acudido con algún especialista, cuál fue su diagnóstico y si se encuentra recibiendo algún tipo de tratamiento.

¿Cómo se ha visto afectada su rutina laboral? ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Es especialmente relevante conocer qué tan afectada se ha visto la rutina laboral de la persona y qué tan renuente, desconfiada o temerosa se encuentra de volver a su lugar de trabajo. Esto brindará elementos para conocer el nivel de urgencia para la emisión de medidas de protección, así como las necesidades de intervención para la no repetición de los hechos en el área o dependencia.

¿Qué es lo que usted quisiera que la organización hiciera?, ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Es importante conocer las expectativas de las personas con el fin de ofrecerle una explicación clara y detallada de las acciones que se pueden llevar a cabo y de las que no. Sobre éstas últimas, se deberá ofrecer una explicación de a dónde puede acudir para obtener atención al respecto y qué apoyo o acompañamiento pueden brindar el Comité. Así, se delimitan las posibilidades de intervención y se brinda a la persona la información suficiente y clara para que tome las decisiones pertinentes.

4. Cierre de la entrevista

- Agradecer a la persona afectada por dedicar su tiempo a la entrevista y por su confianza en las personas que conforman el Comité.
- Recordar 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, manteniéndole informada constantemente del estatus de las diligencias. Asimismo, deberá recordarle que puede acudir a recibir asesoría del Comité las veces que así lo requiera.
- Se le deberá precisar quiénes podrán tener acceso a su expediente.