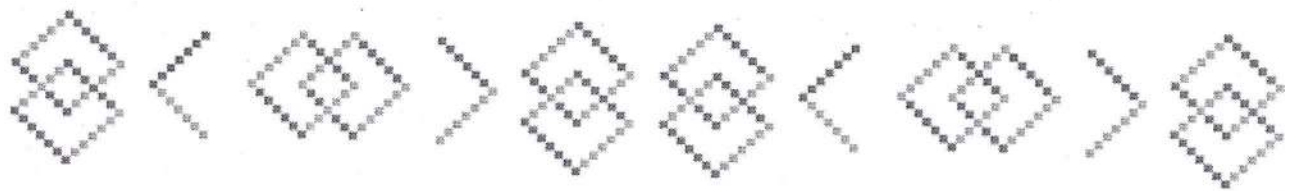


GOBIERNO
DE **SONORA**
SECRETARÍA DE
GOBIERNO

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL



PROTOCOLO

PARA ATENCIÓN
DE CASOS

DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

PROTOCOLO

PARA ATENCIÓN
DE CASOS

DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL

“El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al sexo femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general”.

Este documento titulado PROTOCOLO PARA LA ATENCION DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL es una herramienta y apoyará a implantar mejores prácticas para contribuir a un mundo sin violencia, enfocado a trato de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral como parte del cambio cultural para mejorar nuestro México.

INTRODUCCIÓN

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”.

Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Por Hostigamiento y Acoso Sexual entendemos que es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder.

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual laboral vertical es considerado el más grave –que el ejercido entre compañeros-, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

Este protocolo podrá sufrir las modificaciones necesarias ya que es perfectible, toda vez que se presenten cambios en la legislación aplicable y en los procedimientos establecidos para su aplicación en la Secretaría de Gobierno.

ANTECEDENTES

En base al resultado del diagnóstico elaborado para conocer la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, se obtuvo como dato en varias dependencias, que se han presentado situaciones de personas afectadas por casos de hostigamiento y acoso sexual, siendo en mayoría mujeres. De éstas personas muy pocas denunciaron ante las autoridades y todavía fue menor el grado de satisfacción con la respuesta dada por la institución competente, queriendo decir que no existe una cultura libre para la denuncia de estas situaciones la cual sea promovida por la misma institución.

Con respecto a si las instituciones informan al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual, existe un gran porcentaje de los empleados(as) en desacuerdo. De igual manera se observó que es necesario el promover el tema y darlo a conocer en todos los niveles de las dependencias, de igual manera se detectó que no existe un mecanismo apropiado para tratar los casos de hostigamiento y acoso sexual, donde un porcentaje alto comentó no tener la confianza necesaria acerca de dar trato y seguimiento adecuados por parte de las autoridades a estas problemáticas.

La falta de conocimiento en si existe o no un mecanismo interno para denunciar, es un área de oportunidad importante detectada en el estudio, dejando claro que se debe promover internamente la cultura de valores y de denuncia ante casos de hostigamiento y acoso sexual; varias personas manifestaron temor a denunciar ante las autoridades y/o ante los mecanismos competentes por el hecho de las represalias.

Lo anterior, radica en que desconocen información relativa a la materia: qué hacer, a quién acercarse, con quién apoyarse y cómo manejar el caso, indicando la importancia de tener un área específica para tratar y dar seguimiento a estas situaciones.

OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROTOCOLO

- Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Dar a conocer el conocimiento de las Leyes existentes en México relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

- Brindar información para analizar las tendencias de las situaciones de los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

NIVELES Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL

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

Nivel y tipo de acoso		Forma del acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1:	Leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas
Nivel 2:	Moderado	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas
Nivel 3:	Medio fuerte	Verbal	Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales
Nivel 4:	Fuerte	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos
Nivel 5:	Muy fuerte	Verbal con contacto físico y psicológico	Presiones físicas, verbales y psicológicas para obtener para tener contactos íntimos a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual

COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL

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

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

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

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

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

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

Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

LEYES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en México se ha tipificado como delito del orden federal:

El hostigamiento sexual está penado en base al Art. 259 bis del **Código Penal Federal** que cita:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida”.

En la **Ley Federal del Trabajo**, este tema se aborda en el Artículo Tercero:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por cuestiones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El Artículo Primero de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1979)**, dice:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basado 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 o civil o en cualquier otra esfera.”

Sobre este tema, el **Código Penal del Estado de Sonora**, en el Capítulo I HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y ABUSOS DESHONESTOS, Artículos 212 Bis, 212 Bis1, 213 y 214, establecen lo siguiente:

ARTÍCULO 212 BIS. - Al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión y multa de trescientas a quinientas unidades de medida y actualización.

- Si el hostigador fuese servidor público, y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá de su cargo.
- Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.
- Este delito se perseguirá sólo a petición de parte ofendida.
- Si el delito se cometiera en contra de la víctima, por su condición de género, se aumentará la pena que corresponda hasta en una tercera parte

ARTÍCULO 212 BIS 1.- Comete el delito de acoso sexual quien mediante conductas verbales de una forma reiterada y con fines lascivos asedie a una persona de cualquier sexo, que la ponga en riesgo o cause un daño psicológico que lesione su dignidad.

- Al responsable de este delito se sancionará con una pena de dos a cuatro años de prisión y multa de cien a trescientas unidades de medida y actualización.
- Si la víctima del delito de acoso sexual es menor de dieciocho años, o con alguna discapacidad o no tuviere la capacidad de comprender el significado del hecho, la pena de prisión se aumentará hasta una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior.
- Cuando el sujeto activo sea un servidor público o miembro de cualquier institución educativa o asistencia social, además de las penas señaladas se le destituirá de su cargo y se inhabilitará para ocupar cualquier puesto en el sector público hasta por diez años.
- Este delito será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante, excepto cuando se trate de menores de edad, incapaces y cuando en sujeto activo era servidor público, en estos casos se perseguirá de oficio.

ARTÍCULO 213.- Al que sin consentimiento de una persona ejecute en ella o la haga ejecutar un acto erótico, se le aplicará una pena de seis meses a cinco años de prisión.

- Al que ejecute o haga ejecutar un acto erótico en perjuicio de un niño o una niña menores de doce años de edad, aunque hubieren dado su consentimiento, se le impondrá una pena de uno a ocho años de prisión.
- Si la parte ofendida no tiene capacidad de comprender el significado del hecho, aunque hubiere dado su consentimiento, o se trate de persona que no pueda oponer resistencia por enfermedad, pérdida del sentido o discapacidad, la pena será de dos a ocho años de prisión.

Si se hiciere uso de la violencia física o moral en alguno de los supuestos señalados en este artículo, o se cometa de manera reiterada sobre la misma víctima, aun cuando por las circunstancias especiales de ésta no tenga la capacidad de especificar con exactitud el tiempo en que fueron ocasionados, se aumentará la sanción correspondiente hasta en dos terceras partes.

ARTÍCULO 214.- Las penas previstas en el artículo anterior, se aumentarán en una tercera parte cuando concurren uno o más de los siguientes supuestos:

- I. El responsable fuere ascendiente, descendiente, adoptante, adoptado, hermano, hermana, padrastro, madrastra o tutor del ofendido;
- II. Intervengan dos o más personas, en forma directa o indirecta;
- III. El responsable allane el lugar en que se encuentre la víctima o la sorprenda en despoblado;
- IV. El delito fuere cometido por la persona que tiene a la víctima bajo su custodia, guarda o educación o aproveche la confianza en él depositada;
- V. Sea cometido por quien desempeñe un empleo, cargo o comisión públicos, o en ejercicio de una profesión o empleo, utilizando los medios o circunstancias que ellos le proporcionan;
- VI. Sea cometido en el interior de instituciones de educación básica, media superior, superior o en sus inmediaciones; y
- VII. Si el delito se cometiera en contra de la víctima, por su condición de género, se aumentará la pena que corresponda hasta en una tercera parte.

En los casos respectivos, el responsable perderá la patria potestad o la tutela, así como el derecho a heredar de la víctima u ofendido.

La pérdida de la patria potestad por parte del reo, no implica la falta de cumplimiento de sus obligaciones a favor de la víctima y demás descendientes.

En el supuesto señalado en la fracción V del presente artículo, además de la pena privativa de libertad, se impondrán destitución, en su caso, e inhabilitación para desempeñar otro empleo, cargo o comisión públicos, o para ejercer profesión hasta por cinco años.

CAPÍTULO II DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

ARTÍCULO 14.- Las entidades federativas en función de sus atribuciones tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

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

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES, CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 5.- Los tipos de violencia contra las mujeres son:

V.- La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto; y

CAPÍTULO II DE LA VIOLENCIA LABORAL Y ESCOLAR

ARTÍCULO 8.- Constituye violencia laboral: la discriminación en la contratación de la víctima o no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, incluyendo su estado de gravidez.

ARTÍCULO 9.- Constituyen violencia escolar: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros; administrativos, trabajadores sociales, prefectos, directivos y en general cualquier persona que labore en los centros educativos.

ARTÍCULO 10.- La Violencia Laboral y Escolar se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

CULTURA DE LA DENUNCIA

El Instituto Nacional de las Mujeres en el marco de la presentación del Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual (*abril, 2010*), señaló que las empleadas de las dependencias de gobierno prefieren quedarse calladas por temor a perder su empleo o incluso prefieren ceder a las pretensiones de sus jefes.

La cultura de la denuncia comienza a penetrar lentamente y para bien, entre las mujeres que son acosadas sexualmente, se están dando los primeros pasos para la solución del problema y la erradicación de los casos de acoso sexual en los centros de trabajo, los cuales se convierten en lugares indeseables y hostiles para las personas que sufren este tipo de acoso.

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

Debemos estar conscientes que la información es poder, debemos ofrecer y contar con espacios en los centros de trabajo donde las personas afectadas por este tipo de violencia puedan acudir y denunciar el acoso sexual, no debemos quedarnos con las manos cruzadas y ciegos ante una realidad que viven un considerable número de personas, mayormente mujeres, una realidad que las confina a la desesperación, al abandono de trabajos y muchas veces a la sumisión.

¿Qué tan preparada estamos como sociedad económicamente activa a demandar un caso de acoso sexual y llevarlo hasta sus últimas consecuencias?

Lo primordial es la confianza, de saber que contamos con el respaldo necesario en nuestro centro de trabajo, la denuncia es obsoleta cuando cae en saco roto.

Es por esto que debemos de crear las condiciones necesarias para que la voz de las personas afectadas de acoso sexual sea escuchada, crear los marcos y espacios específicos y sumamente aplicables para su respaldo y apoyo.

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

El hostigamiento y acoso sexual es una realidad a la que se enfrentan miles de personas, mujeres en su mayoría, pues por regla general se encuentran en situaciones laborales.

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

El gobierno debe impulsar la cultura de la denuncia, ofrecer espacios que apoyen las denuncias y a sus denunciantes, se debe promover una verdadera igualdad entre hombres y mujeres; y a la vez hacer cumplir las leyes: del trabajo, de las(os) servidores(as) públicos(as) y las que combaten la violencia.

CULTURA DE PREVENCIÓN

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar al personal a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un

programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

Código de ética y conducta: Creación y/o revisión del código de ética y de conducta en la dependencia. Este código es una herramienta en la que estarán plasmadas las normas y actividades que en práctica, garantizarán que el personal vivirá laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia, prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.

Este código una vez creado debe darse a conocer a todo el personal. De igual manera es importante y clave que se desarrollen los indicadores pertinentes para monitorear el cumplimiento del código de ética, conocer acerca de los desvíos, tendencias, causas de incumplimientos y áreas involucradas.

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

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

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

Política de control y vigilancia constante y permanente: El(la) empleador(a) quien verifica si en su entorno se produce este comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

1. Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos.
2. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.
3. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
4. La negativa a trabajar con determinadas personas.
5. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en el(la) empleada.
6. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
7. Se detecta un conflicto serio pero el personal trabajador responde con el silencio.

CANALES DE INFORMACIÓN INTERNA

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

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

ESTABLECIMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Comisión estará encargada de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la Dependencia para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

La Comisión quedó integrada dentro del Comité de Control y Desarrollo Institucional de la Secretaría de Gobierno (COCODI-SG).

La Comisión tiene la autoridad suficiente para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Las personas que conforman la comisión deben de llenar una carta compromiso asegurando cumplirán los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados en la dependencia.

Si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará la desintegración de la comisión y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes.

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN

- La(el) Ombudsperson nombrado(a) por la persona representante legal de la dependencia, debe tener los conocimientos necesarios y suficientes en normatividad de igualdad de oportunidades y derechos humanos.
- Una persona encargada del área de Recursos Humanos.
- Un(a) representante con conocimiento en el marco jurídico especializado en materia de derechos humanos y género.
- Dos a tres mandos medios de las áreas de la dependencia.
- Una persona que cuente con experiencia en la atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral de personas afectadas.
- Si existe unidad de género y/o alguien responsable del programa de cultura institucional, es importante se integren la comisión.

FUNCIONES PRINCIPALES DE LA COMISIÓN

Cada integrante de la comisión tendrá perfiles y funciones similares que el del consejero(a), desde el primer contacto con la persona afectada hasta la autoridad suficiente otorgada por el(la) titular de la dependencia para analizar, investigar y mediar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

La comisión en conjunto sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones del caso de denuncia.

La comisión entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.

Los integrantes de la comisión podrán recibir las quejas y denuncias.

Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la denuncia del caso.

Informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la denuncia, la comisión no emite sanciones.

Integrar la forma de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad y libertad de las personas afectadas.

ROLES DE LA COMISIÓN

- Investigar, analizar y determinar los hechos de la denuncia.
- Hacer recomendaciones sobre la resolución del caso al área jurídica, recursos humanos y/o los(as) consejeros(as) que correspondan, dependiendo de la gravedad del caso.
- Determinar un proceso junto con el(la) titular de la dependencia para poder tratar la denuncia sin demora, asegurando que la persona afectada como el(la) denunciado(a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.

- Establecer los mecanismos más apropiados y efectivos para dar el seguimiento y solución a cada caso en particular, así como la explicación de las razones por las cuales se tomó esa decisión para el trato del caso.
- Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación además de poder contar con la asistencia de algún(a) compañero(a), o cualquier otra persona durante la investigación del caso por parte de la comisión.
- Cada una de las partes podrá solicitar a la comisión que entreviste, cite testigos y lleve a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria.
- Decidir si la denuncia tiene un fundamento y evaluar su evidencia después de la investigación realizada.
- Las actas emitidas por la comisión serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, sólo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del(a) destinatario(a).
- La comisión recomendará al titular de la dependencia que emprenda las acciones necesarias para: Reasignar a la persona afectada por lo menos al mismo puesto que tenía cuando ocurrieron los hechos.
- Que tome las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.
- Resolver el problema. ☑ Implementar acciones preventivas para la recurrencia de las situaciones.
- Promover un ambiente de respeto y armonía laboral. ☑ Diseñar un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de hostigamiento y acoso sexual. ☑ Ser y asumir la responsabilidad de consejero(a) y asesor(a) permanente para los casos que se presenten.
- Orientar a las personas afectadas y receptoras sobre otras vías disponibles, como la denuncia ante ministerio público y acciones con otros organismos que pudieran corresponder para el manejo del caso.
- Contar con un mecanismo sencillo y claro que permita la orientación ante el ministerio público y/o cualquier otro organismo correspondiente para el trato del caso.
- Entregar los resultados de la investigación al titular de la dependencia además de recomendar que éste realice las negociaciones necesarias para que la persona que fue denunciada reciba las sesiones y terapias que correspondan, y en caso de haberse presentado un nivel leve o medio dejarle claro que si se repite se considerará una transgresión grave, según los procedimientos disciplinarios de la dependencia y el código de ética y conducta.
- Cuando se presente que la denuncia no tuvo fundamento, la persona titular de la dependencia deberá tomar las medidas correspondientes y necesarias para impedir que la persona afectada o denunciada no sufra represalias, ni consecuencias por haber presentado la queja.
- La comisión expondrá las razones de su decisión en un informe escrito dirigido a la persona titular de la dependencia, normalmente en un plazo de 60 días naturales después de concluir la investigación.
- Tanto la persona afectada como la persona denunciada recibirán una copia de éste informe. Es importante recalcar que el(la) titular de la dependencia debe asegurarse que tanto la persona afectada como la denunciada hayan sido informados por escrito de los resultados de la investigación y cualquier otra acción que se fuera a llevar a cabo como conclusión del caso.

FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS CONSEJEROS Y ASESORES QUE FORMAN LA COMISIÓN:

- Recibir y atender la denuncia de la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
- Explicar a la persona afectada a cerca de los recursos disponibles con los que cuenta la dependencia para la atención de su caso.
- Asegurar que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente a cerca de lo que hará durante el proceso.
- Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
- Explicar la política interna existente en la dependencia para los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Explicar el procedimiento a seguir que existe para atender las denuncias.
- Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación. ☐ Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente.
- Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita.
- Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si la persona solo lo requiere.
- No proporcionar consejo legal si no se tienen las facultades, preparación ni atributos de un(a) abogado(a).
- Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado.
- Informar al(a) jefe(a) inmediato(a) de la persona afectada si así lo desea, para que aseguren buenas relaciones laborales durante y después del proceso del caso.
- Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.
- Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso; cabe mencionar que es importante que quienes entrevisten a los afectados, deben tener los conocimientos en atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y solución de conflictos, donde pueda controlar emociones y percepciones personales.

Hermosillo, Sonora, México, a 21 de marzo de 2023.

Autorizó



Dr. Alvaro Bracamonte Sierra
Secretario de Gobierno del Estado de Sonora

Presentó



Mtra. Karen Danira Ahumada Molina,
Encargada de Despacho de la Coordinación General de
Administración y Control Presupuestal

Elaboró



Ing. Luis Roberto Puente Sánchez,
Profesionista Especializado en
Planeación y Desarrollo Administrativo

Revisó



Lic. Jennifer Gurrola Valles,
Directora de Planeación y
Administración

*La presente hoja de firmas, es parte integral del
Protocolo, mismo que consta de 18 fojas útiles.*