TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

MODELO DE PROTOCOLO

PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

MARZO 2020

ÍNDICE

PRESENTACIÓN **5**
CAPÍTULO 1. Antecedentes **7**
CAPÍTULO 2. Aspectos generales **12**
CAPÍTULO 3. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral **14**
Sección Primera. Puntos Generales **14**
3.1. Objetivo general y objetivos específicos 14
3.2. Alcance 14
3.3. Obligatoriedad 14
3.4. Principios Rectores 15
3.5. Definiciones 15
Sección Segunda. Actores Estratégicos para la implementación del Protocolo **17**
3.6 Persona Consejera 17
3.6.1 Perfil de la Persona Consejera 17
3.6.2 Funciones de la Persona Consejera 18
3.7 Comité de Atención y Seguimiento 19
3.7.1 Constitución del Comité de Atención y Seguimiento 19
3.7.2. Funciones del Comité de Atención y Seguimiento 20
Sección Tercera. Procedimiento para la atención de casos de violencia laboral **20**
3.8 Mecanismo de atención 20
3.9 Medidas de Protección 25
3.9.1. Uso de medidas de protección 25
3.9.2. Propuestas de medidas de protección 26
3.10 Medidas para la Modificación de Conducta 26
3.10. 1 Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta 26
3.10.2 Propuesta de medidas para la modificación de conducta 26
3.11 Resolución del Procedimiento 27
ANEXO 1. Ejemplo de Carta Compromiso **28**

ANEXO 2. Formato de Plan de Trabajo 29
ANEXO 3. Guías de Entrevistas 33
ANEXO 4. Propuesta de Formato para la Presentación de Queja de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual 43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 45

PRESENTACIÓN

La violencia contra las mujeres ha sido visibilizada como nunca antes. En todos los ámbitos, iniciando por el familiar, pero también en las escuelas, los centros de reunión y entretenimiento, en el transporte público, en las calles, en los centros deportivos, e incluso los centros de culto, el acoso y el hostigamiento sexuales son violencias a las que las mujeres son sometidas de manera sistemática y generalizada.

En el ámbito laboral, a pesar de que el 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres, en vez de un clima de respeto, existe una atmósfera de violencia en su contra, cargado de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical en el día a día. El trato con superiores, entre pares y con terceras partes, han reportado de forma casi generalizada incontables situaciones de violencia laboral contra mujeres.

Según el "Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2015-2018", elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, de 402 víctimas que reportaron hostigamiento y abuso en instituciones, 94.53% fueron mujeres. Por otra parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, reveló que 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio; además, sus principales agresores fueron en mayor medida, compañeros de trabajo (acoso sexual laboral) con 35.2%, seguido por los superiores jerárquicos (hostigamiento sexual laboral) con un 19.3%.

Ante una situación generalizada como la que arrojan esas cifras, con frecuencia se opta por abandonar el puesto de trabajo. Ello se confirma con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, que muestra que el porcentaje de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto se ha incrementado en un 70% de 2005 a 2019, lo cual evidencia una atmósfera hostil.

Las actitudes de violencia han permeado al grado de normalizarse en la cultura y la sociedad. Al respecto, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, emitida por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece que "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" constituye violencia

contra la mujer. Se trata, pues, de un acto que tiene como base el odio irracional contra la mitad de la población.

El Estado mexicano tiene desde hace mucho tiempo una gran deuda con las mujeres, deuda que en el contexto actual resulta ineludible y que consiste en la obligación de cumplir y hacer cumplir las leyes internas y los tratados internacionales ratificados en materia de derechos humanos y, de manera específica, de derechos de las mujeres.

En ese tenor, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social busca promover ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno. Así, se desarrollan acciones que coadyuven a mejorar el nivel de cumplimiento normativo de las personas empleadoras, tal es el caso de la nueva obligación surgida de la reforma de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo: la de implementar en acuerdo con los trabajadores, protocolos para la atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

La materia es extensa y en diversos sentidos novedosa, motivo por el cual la Secretaría propone un Modelo de Protocolo para la prevención, atención y erradicación de violencia laboral, dicho instrumento permite atender casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Es claro que la elaboración del protocolo no es suficiente, sólo con el trabajo conjunto podremos revertir la situación. Que sirvan estas líneas para exhortar a los empleadores a adoptarlo y hacerlo suyo.

Consciente de que éste es un paso más hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la Secretaría busca ayudar a construir un mejor futuro en el que la violencia contra nosotras deje de ser regla en México.

Luisa María Alcalde Luján

Secretaria del Trabajo y Previsión Social

Ciudad de México, marzo de 2020

CAPÍTULO 1. **Antecedentes**

En el marco de la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el pasado 1° de mayo de 2019 se reformaron distintos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), destacando la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal:

> *XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;*

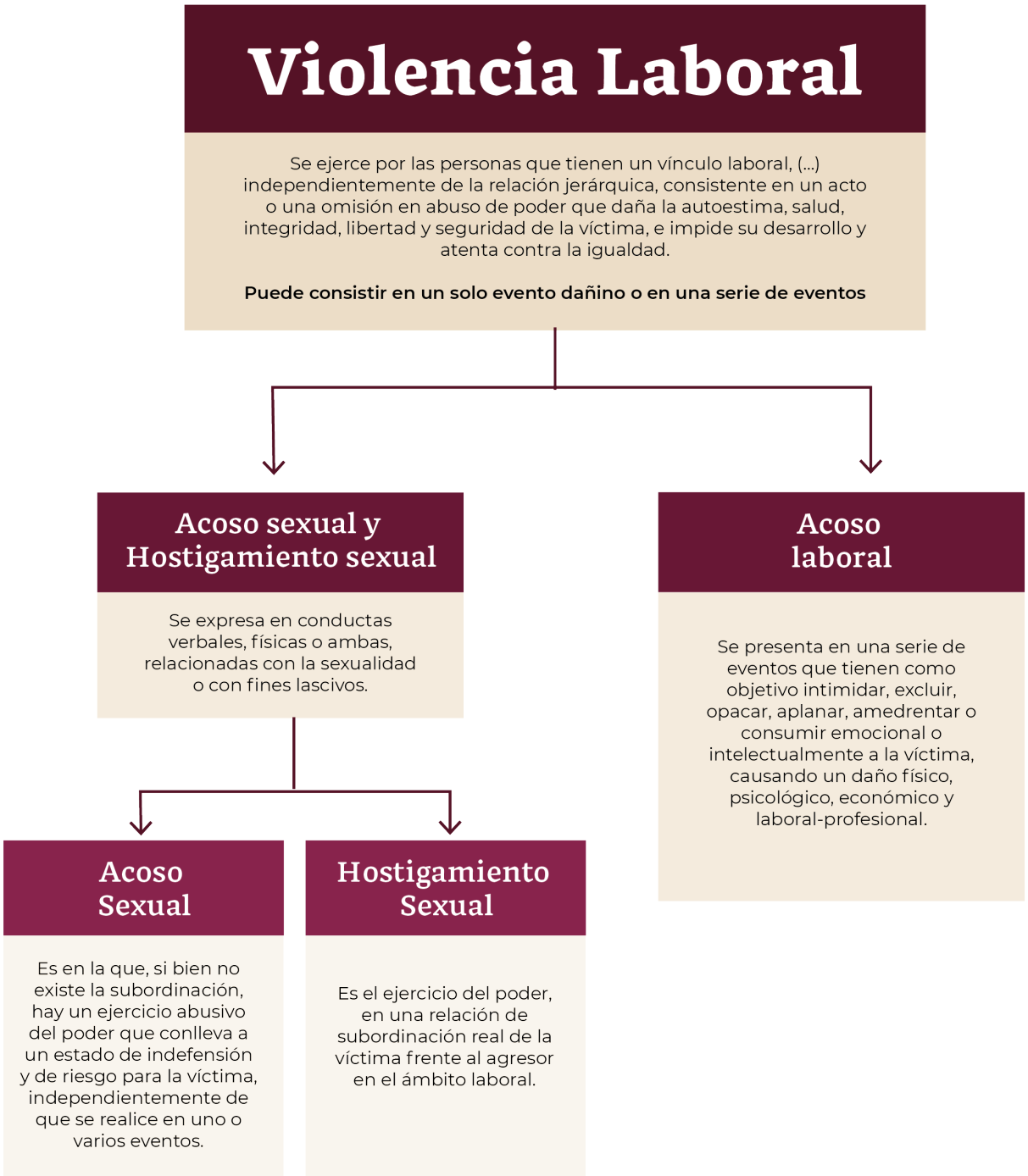
Dicha fracción señala la obligación de los centros de trabajo de contar con protocolos para temas diversos que, se considera necesario atender de forma independiente en razón de su naturaleza especializada; tal es el caso de la "atención de casos de violencia y acoso y hostigamiento sexual (...)".

En razón de su redacción amplia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolló un esquema conceptual para la elaboración del **Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral**[1] **(el Protocolo),** que incluye el acoso laboral y el acoso sexual y hostigamiento sexual en los centros de trabajo (ver el Diagrama 1).

Es necesario el establecimiento de un protocolo especializado para casos de violencia laboral en los términos expuestos, ya que, para su adecuada atención, se requieren mecanismos que puedan ser fácilmente replicados por los centros de trabajo en México.

[1] Se acota a centros de trabajo porque también puede haber acoso y hostigamiento sexual en el ámbito escolar como lo puntualiza la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Diagrama 1. Definiciones de Violencia Laboral



A. Violencia Laboral

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define en su artículo 10[2] la Violencia Laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual como tipos de esta violencia aquella que:

> *"Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, (...) 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".*

Asimismo, el artículo 11 de dicha Ley define "acciones o conductas" que constituyen la violencia laboral, tales como:

> *"(...) 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, 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".*

Si bien es cierto que el eje principal de la LGAMVLV es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, también es verdad que la definición de violencia laboral contiene elementos generales para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

B. Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral

La LFT define en el artículo 3 Bis los conceptos de hostigamiento y acoso sexual:

> *"a) Hostigamiento, 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; y*
>
> *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."*

[2] El artículo 10 incluye el concepto de Violencia Laboral y Docente.

Si bien en el caso de Acoso Sexual la definición de la LFT está alineada con la LGAMVLV[3], y cuenta con los elementos que definen este tipo de conducta, para el caso de hostigamiento, la LFT no expresa puntualmente que se trate de hostigamiento sexual, si no cualquier conducta de agresión en el ámbito laboral en donde exista cualquier tipo subordinación.

En razón de lo anterior, y con el fin de proveer un marco adecuado que no deje fuera elementos esenciales como la connotación lasciva incluida en la LGAMVLV, el Protocolo utiliza el concepto de hostigamiento sexual establecido en la LGAMVLV, a saber:

> *"(...) 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."*

Por otra parte, debido a que la definición de hostigamiento de la LFT pudiera excluir múltiples conductas en las que no existe necesariamente una relación de subordinación, es necesario desarrollar un marco conceptual que permita entender de mejor manera el acoso laboral, también conocido como *mobbing*.

Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el juicio de amparo directo 47/2013[4], estableció los elementos necesarios para considerar la existencia de *mobbing* laboral, que a continuación se citan:

> *"(...) puede afirmarse que en la definición del mobbing laboral deben considerarse los elementos siguientes:*
>
> - *El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;*
> - *En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:*
>
> > *a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.*
> >
> > *b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.*
> >
> > *c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.*

[3] Definido en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
[4] Amparo Directo 47/2013 interpuesto por una trabajadora a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México.

- *Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, 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 en la realización 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 la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento."*

Aunado a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo define "violencia y acoso" de la siguiente manera:

> *"un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".*

Derivado de las definiciones y consideraciones anteriores, para efectos del Protocolo, se propone la siguiente definición para acoso laboral:

> *"**Acoso laboral**: forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral".*

Con lo antes expuesto, la Secretaría busca facilitar el cumplimiento de las obligaciones de las personas empleadoras mediante la elaboración de un Protocolo tipo que defina de manera clara las distintas conductas de violencia laboral que pueden ocurrir, incluyendo al mismo tiempo una perspectiva de derechos y una de género acorde con la visión de trabajo digno establecida en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 2. Aspectos generales

Objetivo

Proveer de un modelo de "Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral" con el propósito de facilitar, en acuerdo con las personas trabajadoras, el cumplimiento de las personas empleadoras con lo establecido en el artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.

Campo de aplicación

Centros de trabajo que pertenecen al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Marco Normativo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos: 1; 5; primer párrafo; y 123, apartado A.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Artículos: 2, primer párrafo, fracción I; 12, 14, 26, 40, fracciones I, II, XX, XXIII.

Ley Federal del Trabajo.

Artículos: 2, 3 cuarto párrafo, 3 Bis, 47 fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133 fracción XIII, 378, fracción IV, 523, 530, 536, 590-A, 684-E, 685 Ter, fracción I y, 994, fracción VI.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículos: 1, 2, 3, 4, 8 y 9.

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

Artículos: 10, 11, 12, 13, 14 y 15.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículos: 3, fracs. XVII y XXXV, 43, frac. II, 44, frac. VIII y, 55.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.

Numerales 1 al 13.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

Artículo 2 Fracción 2.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para".

Artículos 1°, 3, 4°, incisos b, c, e, f y j; 6°/ Inciso a y b; 8 y 9.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

CAPÍTULO 3. Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral

Sección Primera. Puntos Generales

3.1. Objetivo general y objetivos específicos

El presente protocolo tiene como propósito establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en este centro de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Los objetivos específicos de este protocolo son:

a) Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.
b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.

3.2. Alcance

El presente protocolo tiene por alcance el centro de trabajo y los vínculos laborales derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.
Por lo anterior, en el marco del Protocolo se incluyen aquellas situaciones de violencia laboral en las que el sujeto activo no necesariamente tiene un vínculo laboral directo con el centro de trabajo, por ejemplo, proveedores, contratistas o clientes.

3.3. Obligatoriedad

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para el centro de trabajo.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por la Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento.

3.4. Principios Rectores

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

1. **Dignidad y defensa de la persona**
   Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
2. **Ambiente saludable y armonioso**
   Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
3. **Igualdad de oportunidades**
   Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
4. **Confidencialidad**
   Los procedimientos deben preservar la en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.
5. **Debida diligencia**
   Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.
6. **No revictimización**
   Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

En su documento de “La Debida Diligencia: En la actuación del Ministerio Público Fiscal en casos de violencia de género” el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), menciona que la debida diligencia en casos de violencia por razones de género “requiere que se asegure la aplicación efectiva del marco legal vigente y de políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de manera eficaz ante las denuncias y en sintonía con los criterios establecidos en el marco normativo de los derechos humanos”.

3.5. Definiciones

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico,

económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso Sexual: 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.

Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Centros de Conciliación: Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.

Comité de Atención y Seguimiento: Comité conformado por las personas trabajadoras designadas en conjunto con las personas empleadoras y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo.

CONAPRED: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Hostigamiento Sexual: 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.

INMUJERES: El Instituto Nacional de las Mujeres.

OIT: La Organización Internacional del Trabajo.

Persona Consejera: Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida.

Persona Agresora: Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.

Presunta Persona Agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presunta Víctima: Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.

PROFEDET: La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Protocolo: Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en el centro de trabajo.

Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Sección Segunda. Actores Estratégicos para la implementación del Protocolo

3.6 Persona Consejera

3.6.1 Perfil de la Persona Consejera

El personal designado como persona consejera deberá contar con el perfil siguiente:

1) Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
2) Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
3) Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía.
4) Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
5) Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.
6) No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo.

La Persona Consejera deberá firmar una carta compromiso **(ver Anexo 1)** refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

3.6.2 Funciones de la Persona Consejera

La Persona Consejera tendrá por funciones las siguientes:

a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral.
b) Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
c) Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento señalado en el punto 3.8.2, opción A de este Protocolo.
d) Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
e) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia laboral, cuando la presunta víctima así lo solicite.
f) En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna Persona Consejera, se deberá comunicar a la otra Persona Consejera o bien al Comité de Atención y Seguimiento, dependiendo del caso que aplique.
g) Informar sobre el caso ya sea a la segundo Persona Consejera o al Comité de Atención y Seguimiento, según sea el caso, para el análisis del caso y se implementen medidas de protección con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días a hábiles.
h) Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de trabajo y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la Persona Consejera esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas.
i) Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité de Atención y Seguimiento.

La Persona Consejera hará las funciones del Comité de Atención y Seguimiento en los casos que los centros de trabajo sean menores a diez personas trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en el punto 3.7.1.

En el procedimiento de atención de casos de violencia laboral se pudieran presentar **conflictos de interés** de las partes asesoras y consejeras con la presunta víctima o la presunta persona agresora; por ello, es importante considerar que la atención pudiera no ser imparcial cuando se ven involucrados intereses y relaciones personales, familiares o de negocios.
Por otra parte, en casos de hostigamiento sexual pudiera actualizarse el supuesto que tanto la presunta víctima como la Persona Consejera o integrante del Comité de Atención y Seguimiento son subordinadas de la presunta persona agresora, lo que pudiera dificultar la atención por parte de la Persona Consejera a la presunta víctima.

3.7 Comité de Atención y Seguimiento

3.7.1 Constitución del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento del centro de trabajo debe integrarse de la siguiente manera:

a) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 15 y hasta 30 personas trabajadoras deberá contar con un comité integrado por al menos 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad.
b) En el caso de que el centro de trabajo cuente con más de 30 y hasta 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, así como por 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo.
c) En el caso de que el centro de trabajo cuenta con más de 100 personas trabajadoras deberá contar con un Comité de Atención y Seguimiento integrado por un coordinador y un secretario, además de al menos 5 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del centro de trabajo.

Las personas que formen parte del Comité de Atención y Seguimiento deberán contar con perfiles que propicien el diálogo y la resolución de conflictos. Asimismo, es fundamental que el Comité de Atención y Seguimiento actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que será la instancia de primer contacto y en muchas ocasiones de resolución de casos.

La representación de las personas trabajadoras debe estar conformada por aquellas que desempeñen labores directamente en el centro de trabajo y que, preferentemente, tengan conocimientos o experiencia en materia de perspectiva de género o en derechos humanos en el ambiente laboral. En caso contrario, las personas representantes deberán capacitarse con cursos y talleres en materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres, atención de casos con perspectiva de género, ofrecidos por el INMUJERES y CONAPRED.

Asimismo, en la conformación del Comité de Atención y Seguimiento se deberá impulsar la representación de mujeres y hombres de forma equitativa, por lo cual, el comité deberá contar con al menos el 40 % de personas trabajadoras de un mismo sexo.

Para los centros de trabajo integrados por menos de 15 personas trabajadoras, no será necesario contar con un Comité de Atención y Seguimiento, sin embargo, deberá procurar contar con al menos dos personas consejeras (con las

características que señala el punto 3.6.1), con el fin de estar en posibilidad de reducir la probabilidad de conflicto de interés.

3.7.2. Funciones del Comité de Atención y Seguimiento

El Comité de Atención y Seguimiento asumirá las siguientes funciones:

- Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal del centro de trabajo **(ver Anexo 2)**.
- Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia laboral.
- Analizar los casos de violencia laboral y determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario.
- Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de casos de violencia laboral y el papel del Comité de Atención y Seguimiento.
- Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

En el caso de que el centro de trabajo esté integrado por menos de 10 personas trabajadoras, contará con al menos dos personas consejeras que fungirán como Comité de Atención y Seguimiento.

Sección Tercera. Procedimiento para la atención de casos de violencia laboral

3.8 Mecanismo de atención

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en centros de trabajo, la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

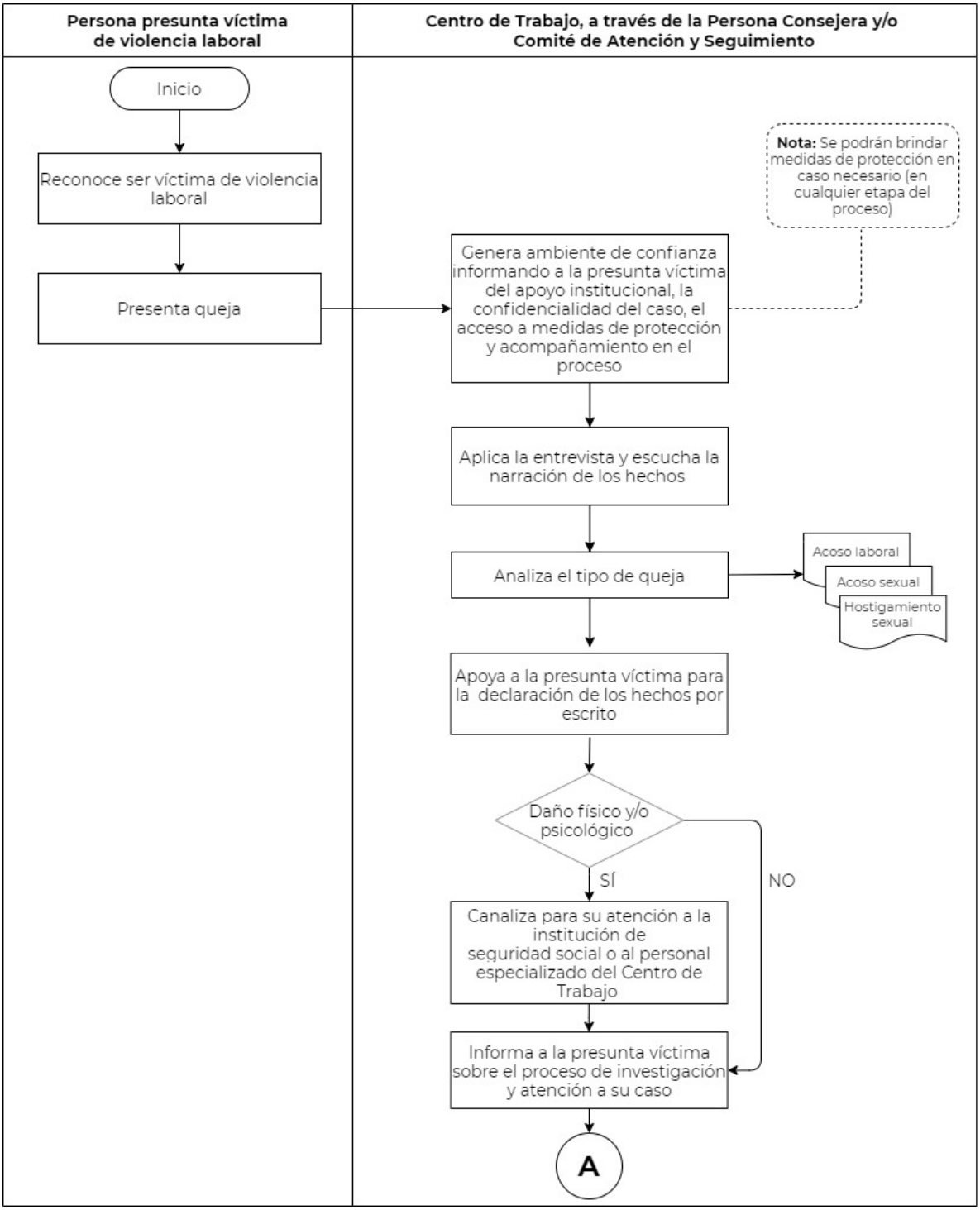
a) Centro de Trabajo, a través de la misma Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento.
b) PROFEDET.
c) Centros de Conciliación.
d) Juzgados Laborales.

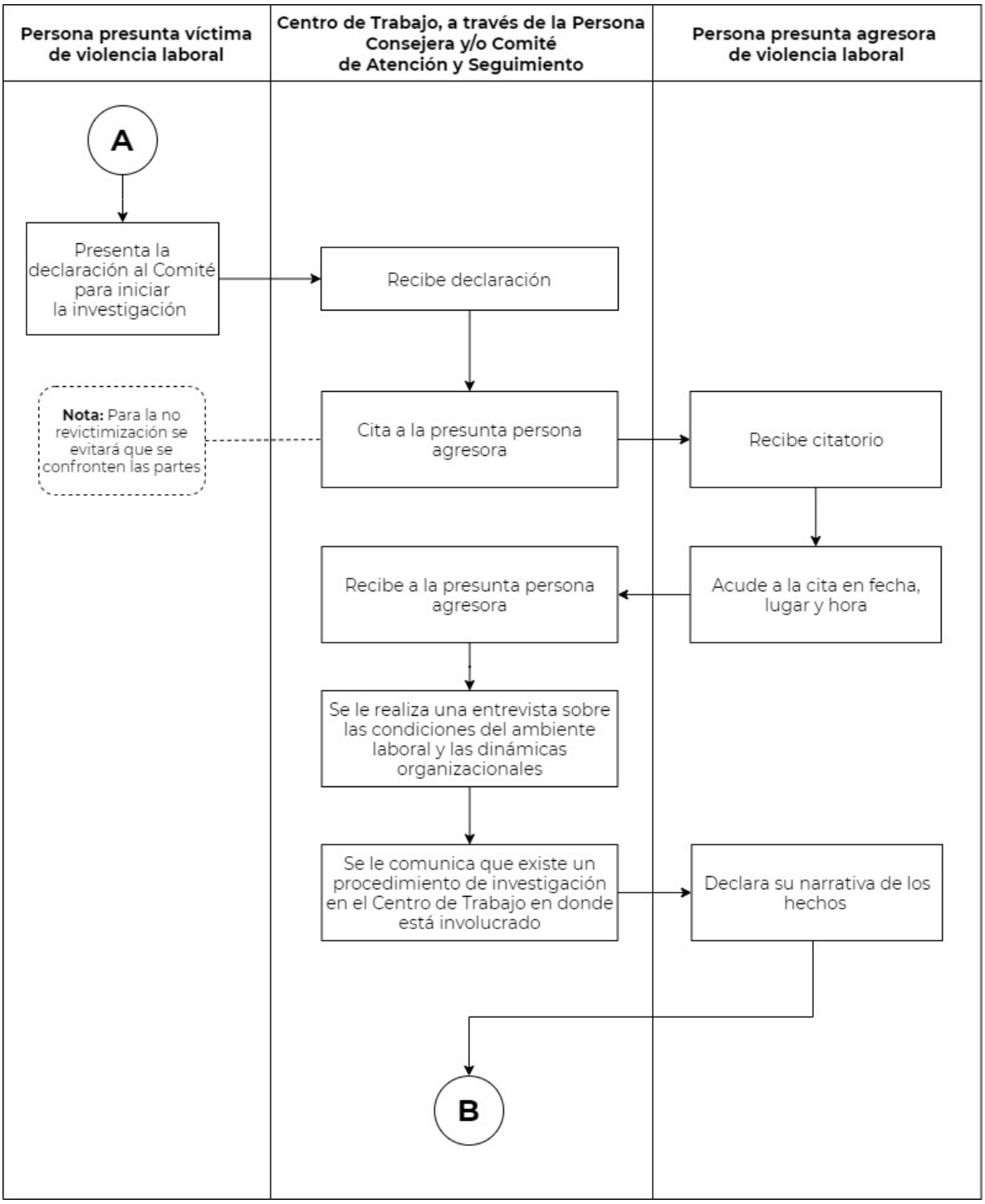
Asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

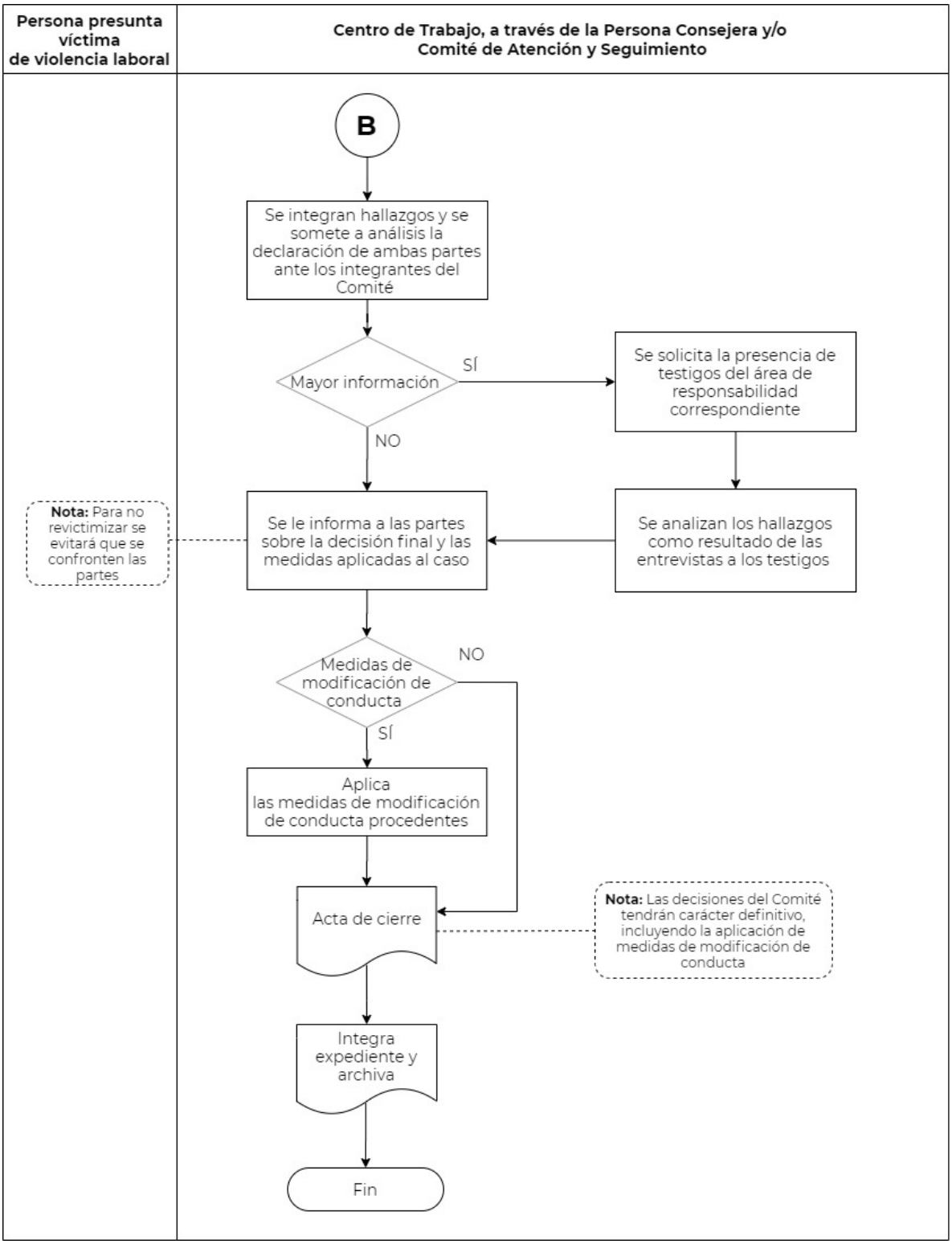
De acuerdo con lo señalado en el punto 58, b) de la Recomendación General No. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia de la CEDAW, se deberá garantizar que las instancias, vías y/o mecanismos alternativos de solución de controversias "no restrinjan el acceso de la mujer a otros aspectos judiciales y de otro tipo en todas las esferas del derecho, y no den lugar a nuevas violencias".
Asimismo, es importante considerar que los asuntos relacionados con la violencia laboral, incluidos el hostigamiento sexual y el acoso sexual, no sólo pertenecen al campo de aplicación de la materia laboral y pueden ser de otros ámbitos de aplicación como son la vía penal, cuando se actualizan supuestos de hostigamiento sexual y acoso sexual, e inclusive la vía civil, si la persona víctima busca el resarcimiento pecuniario por daños y perjuicios.
En caso de que la presunta víctima considere que la acción que sufrió proviene de una conducta con fines lascivos, se podrá canalizar al Ministerio Público correspondiente.
Para el ámbito civil, se recomienda a la persona trabajadora se asista de un defensor adscrito a las autoridades judiciales competentes.

Este protocolo desarrolla el procedimiento en la resolución de casos de violencia a través de la Persona Consejera y/o del Comité de Atención y Seguimiento, de acuerdo al siguiente diagrama:

Diagrama 2. Procedimiento en el Centro de Trabajo




Persona presunta víctima de violencia laboral
Centro de Trabajo, a través de la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento
Persona presunta agresora de violencia laboral
A
Presenta la declaración al Comité para iniciar la investigación
Recibe declaración
Nota: Para la no revictimización se evitará que se confronten las partes
Cita a la presunta persona agresora
Recibe citatorio
Recibe a la presunta persona agresora
Acude a la cita en fecha, lugar y hora
Se le realiza una entrevista sobre las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales
Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el Centro de Trabajo en donde está involucrado
Declara su narrativa de los hechos
B


Persona presunta víctima de violencia laboral
Centro de Trabajo, a través de la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento
B
Se integran hallazgos y se somete a análisis la declaración de ambas partes ante los integrantes del Comité
Mayor información
SÍ
Se solicita la presencia de testigos del área de responsabilidad correspondiente
NO
Se analizan los hallazgos como resultado de las entrevistas a los testigos
Nota: Para no revictimizar se evitará que se confronten las partes
Se le informa a las partes sobre la decisión final y las medidas aplicadas al caso
Medidas de modificación de conducta
NO
SÍ
Aplica las medidas de modificación de conducta procedentes
Acta de cierre
Nota: Las decisiones del Comité tendrán carácter definitivo, incluyendo la aplicación de medidas de modificación de conducta
Integra expediente y archiva
Fin

En caso de que la presunta persona agresora afirme su responsabilidad en acciones de violencia laboral respecto de la presunta víctima, se deberá actuar conforme a lo siguiente:

1. Se le comunica que este tipo de conductas no son aceptables y se le conmina a detenerlas.
2. Se le informa de las medidas de modificación de conducta a las que estará sujeta con base en la decisión del Comité Atención y Seguimiento (de acuerdo con el punto 3.10.2).
3. El Comité de Atención y Seguimiento archivará el expediente del caso atendido.

Para evitar la revictimización, la Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento evitará que la Presunta Víctima encare a la Presunta Persona Agresora.

Con el fin de facilitar los procedimientos a seguir en la etapa de investigación, se incluyen como anexos guías para la realización de entrevistas con la finalidad de detectar casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral **(ver Anexo 3)**; además de una propuesta de formato para la presentación de queja de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual **(ver Anexo 4)**.

3.9 Medidas de Protección

3.9.1. Uso de medidas de protección

Son aquellas que puede determinar el Comité de Atención y Seguimiento con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el centro de trabajo.

Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima, cuando el Comité de Atención y Seguimiento lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Asimismo, se podrá conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

3.9.2. Propuestas de medidas de protección

Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

a. Acciones de sensibilización a un área en particular.
b. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
d. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
e. En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
f. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

3.10 Medidas para la Modificación de Conducta

3.10. 1 Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Comité de Atención y Seguimiento cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

3.10.2 Propuesta de medidas para la modificación de conducta

Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
c. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.

d. Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
e. Terminación de la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo.
f. Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
b. Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia laboral con base en el Protocolo.
c. Emisión una campaña sobre las conductas de violencia laboral en el centro de trabajo.
d. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del centro de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada.

3.11 Resolución del Procedimiento

Para la resolución del procedimiento, el Comité de Atención y Seguimiento deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión. Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Comité, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma

Finalmente, el Comité de Atención y Seguimiento deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.

ANEXO 1. Ejemplo de Carta Compromiso

C._____ en mi carácter de Persona Consejera o integrante del Comité de Atención y Seguimiento del centro de trabajo _____ suscribo la presente **Carta Compromiso**, en apego al Protocolo para la Prevenir, Erradicar, Atender y Erradicar la Violencia Laboral (Protocolo) para impulsar un cambio en el centro de trabajo que busque revertir la violencia laboral en el mismo.

Refrendo mi compromiso de actualizarme continuamente en temas relacionados con la materia del Protocolo, así como mi apego a sus principios rectores, los cuales se señalan a continuación:

1. Dignidad y defensa de la persona
2. Ambiente saludable y armonioso
3. Igualdad de oportunidades
4. Confidencialidad
5. Debida diligencia
6. No revictimización

Firmo esta **Carta Compromiso** a los XX días del mes de XXX del año 2020.

_____

Persona Consejera

Nombre, Cargo y Firma

ANEXO 2. Formato de Plan de Trabajo

INTRODUCCIÓN

El Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral tiene como propósito el establecimiento de acciones para la implementación de acciones y procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Dentro del Protocolo señala que se deben instrumentar planes de sensibilización y capacitación en los centros de trabajo para todo el personal en temas relacionados con la violencia laboral, por todo el periodo de vigencia del mismo.

Dichos planes de sensibilización y capacitación deberán ofrecerse para todas las personas trabajadoras, sin embargo, deberá ser prioritaria aquella enfocada para las Personas Consejeras y las personas integrantes del Comité de Atención y Seguimiento.

Por lo anterior, se sugiere utilizar como guía los formatos adjuntos para implementar el Plan de Trabajo en el Centro de Trabajo:

1. Formato de Actividades (Cuadro I)

Instrumento que sirve para indicar las actividades a realizarse en el centro de trabajo para el personal del centro de trabajo. Estas actividades abarcan la comunicación, la capacitación y la sensibilización respecto del protocolo.

Entre las actividades que se pueden desarrollar, se encuentran talleres, pláticas, cursos, foros, conferencias, entre otras de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo.

2. Matriz de Seguimiento de Actividades (Cuadro II)

Formato que concentra el tipo de actividad y el tema dado en las comunicaciones, capacitaciones y actividades de sensibilización, junto con la persona responsable de su desarrollo, con base en la información derivada del Formato de Actividades (Cuadro I).

3. Cronograma (Cuadro III)

Herramienta que ayuda a planificar las actividades a lo largo del año.

CUADRO I. FORMATO DE ACTIVIDADES (EJEMPLO)

N° de actividad: 1 **Fecha:** xx de xxxx de 2020

Tipo de actividad: Taller

Tema: Lenguaje incluyente y no sexista.

Población objetivo: Comité de Ética, personal directivo y personal secretarial.

Objetivo de la actividad: Identificar la forma de redacción de los documentos que se generan en las áreas con el fin de incluir el lenguaje incluyente y no sexista en los escritos, ya sean oficios, informes, circulares, entre otros.

Lugar y Horario: Sala de Juntas 1. De las 12:00 a las 14:00 hrs.

Actividad/es	Materiales	Fecha de inicio y termino	Observaciones:
1.- xxxxxxx 2.- xxxxxxx 3.- xxxxxxx 4.- Ejercicio: xxxxxx	• xxxx • xxxx • xxxx	Inicio: xx de xxxxxx de xxxxx Conclusión: xxx de xxxx de xxxxxx (Sesiones los días xxxxxxxx)	

xxxxxx

CUADRO II. MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES (EJEMPLO)

Fecha: xx de xxxxx de 2020

N° de Actividad	Actividad	Tema	Responsable del contenido
1	xxxx	xxxxxx	xxx
2	xxxxx	xxxxxxx	xxxxx
3	xxxxx	xxxxxx	xxxxxx

xxxxxxxx

CUADRO III. CRONOGRAMA
(EJEMPLO)

Fecha: xx de xx de 2020

Nº de Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1		Taller										
2				Curso								
3							Plática					

xxxxxxxxxxx

ANEXO 3. Guías de Entrevistas

A continuación, se presentan propuesta de cuestionarios y guías de entrevista que pudieran aplicarse por las Personas Consejeras o el Comité de Atención y Seguimiento a la presunta víctima, la presunta persona agresora o a los testigos, según sea el caso, para la identificación de posibles conductas de violencia laboral.

A. CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)[5]

Se presenta un listado de posibles situaciones que una persona trabajadora puede estar viviendo.

Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) Nunca
(1) Una vez
(2) Algunas veces (al año),
(3) Frecuente (al mes)
(4) Muy frecuente (a la semana)
(5) Siempre

1.	¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

[5] Retomado del Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana, de la STPS; 2017 que retomó el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL). Preciado S. María de L. y Franco Ch. Sergio (2013) México: Universidad de Guadalajara.

12. ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con alguna persona externa al centro de trabajo para beneficiar al mismo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

El siguiente grupo de preguntas contéstalas sólo si has marcado algún número diferente de CERO en alguna pregunta de las anteriores, si no pasa a la pregunta número__**34**___

22. ¿Has comentado con alguien que un compañero (a) de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

28. ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
29. ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
30. ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
31. ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
32. ¿En tu centro de trabajo hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?	SÍ ( ) NO ( )
33. ¿Existen procedimientos en tu centro de trabajo para poder denunciar el hostigamiento sexual?	SÍ ( ) NO ( )
34. ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?	SÍ ( ) NO ( )
35. ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?	SÍ ( ) NO ( )
36. ¿En tu centro de trabajo atienden las quejas por hostigamiento sexual?	SÍ ( ) NO ( )
37. ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?	SÍ ( ) NO ( )
38. ¿En tu centro de trabajo se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual?	SÍ ( ) NO ( )

CALIFICACIÓN HOSEL
COLUMNA (A): percepción de presencia. Sumar los valores señalados en cada ítem.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	PUNTAJE
Verbal (3ª.dimensión)	1,2,3,4,5,7	0-5= nulo o bajo; 6-12= medio; 13 y más= alto
Emocional (2ª.dimensión)	9,10,11,13,14,17,18	0-6= nulo o bajo; 7-14= medio; 15 y más= alto
Ambiental (1ª.dimensión)	6,8,12,15,16,19,20,21,22	0-8= nulo o bajo; 9-18= medio; 19 y más= alto

CONSECUENCIAS**:** Contar las veces (frecuencia) que señala cada una de las opciones según corresponda:

Personales 23, 24, 31, 32, 33
Laborales 25, 26, 28, 29
Sociales 27, 30

B. ESCALA CISNEROS[6]
HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL ACOSO LABORAL

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

Señale, en su caso, quiénes son las personas autoras de las conductas o acciones de acoso laboral

1 Jefas/jefes o personas supervisoras
2 Personas compañeras de trabajo
3 Personas subordinadas

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen estas conductas de acoso

0 Nunca
1 Pocas veces al año o menos
2 Una vez al mes o menos
3 Algunas veces al mes
4 Una vez a la semana
5 Varias veces a la semana
6 Todos los días

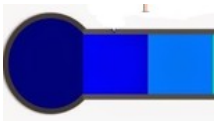
Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento						
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[ ]	0	1	2	3	4	5	6

[6] Retomado del Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana, que retomó Barómetro Cisneros® por Piñuel, I. (2000). Fidalgo, A. y Piñuel, I. *La escala CISNEROS como herramienta de valoración del mobbing.* En Psicothema 2004, Vol. 16 n° 4.

9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
10.Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
11.Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
12.Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
13.Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
14.Prohíben a mis colegas hablar conmigo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
15.Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
16.Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
17.Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
18.Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
19.Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante otras personas	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
20.Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
21.Intentan aislarme de mis colegas dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
22.Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
23.Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
24.Me menosprecian personal o profesionalmente	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
25.Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
26.Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[ ]	0	1	2	3	4	5	6

27.Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
28.Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
29.Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
30.Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
31.Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
32.Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
33.Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
34.Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
35.Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
36.Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
37.Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
38.Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
39.Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
40.Intentan persistentemente desmoralizarme	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
41.Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
42.Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
43.Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	[ ]	0	1	2	3	4	5	6
44.En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1a 43)	[ ]	0	1	2	3	4	5	6

Nivel Leve o inexistente



Si los resultados no son contundentes, es decir, si la supuesta víctima no ha recibido agresiones habituales durante los últimos 6 meses, se puede canalizar con estrategias de comunicación, un análisis en la capacitación necesaria para su puesto y hablar con su jefe directo para mejorar estrategias de retroalimentación.

Nivel Medio

Si los resultados obtenidos muestran una incidencia de una vez al mes o varias veces por semana, puede ser una primera fase del acoso. La institución puede tomar acciones, evaluando tanto al victimario como a los mecanismos de comunicación y retroalimentación.

Nivel Grave a muy grave

Si los resultados obtenidos son continuos, persistentes o incluso intolerables por su gran incidencia, es necesario poner un alto total y tomar medidas disciplinarias, actas administrativas y otras sanciones determinadas por la propia dependencia, conforme a la normatividad aplicable.

C. GUÍA DE ENTREVISTAS PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN CENTROS DE TRABAJO[7]

Entrevista

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

A. El tipo de caso de violencia laboral;
B. La procedencia de impulsar medidas de protección o de modificación de conducta.
C. La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral.

La persona encargada de realizar la entrevista deberá guiarla a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

Dirigir la entrevista a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y los hechos relacionados.

I. Entrevista a la presunta víctima

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.
- Hacerle saber que el centro de trabajo está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia laboral.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

[7] Retomado del Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana, 2017.

Ejemplos de preguntas:

1. ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso u hostigamiento sexual o laboral?
2. ¿Qué actos, omisiones o conductas se cometieron?
3. ¿Recuerda frases exactas que haya expresado la persona acusada?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones?
6. ¿Hubo personas testigas? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?
9. ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?
10. ¿De qué manera le ha afectado?
11. ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa? (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)
12. ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer a la persona por su confianza.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

II. Entrevista a la presunta persona agresora

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Explicar a la persona entrevistada que se hará una entrevista para conocer las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales del centro de trabajo.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

DURANTE LA ENTREVISTA

1. Escuchar a la presunta persona agresora sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos.
2. Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el centro de trabajo en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.
3. Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
4. Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria

para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

III. Entrevista a testigos

Se considera testigo:
(1) alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
(2) alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada;
(3) alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer su participación.
- Refrendar el compromiso del centro de trabajo para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo.

ANEXO 4. Propuesta de Formato para la Presentación de Queja de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual[8]

Ciudad de México, a XX de XXXXX de XXXX

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Nombre:

Puesto:

Teléfono: Área:

Jefa/e Inmediata/o:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre:

Puesto:

Teléfono: Área:

Jefa/e Inmediata/o:

DECLARACIÓN DE HECHOS:

Fecha en que ocurrió:_____
Hora: _____
Lugar: _____

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces):

¿Cómo se manifestó el hostigamiento o acoso sexual?:

[8] Retomado del Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana, STPS, 2017.

Actitud de la persona que le hostigó/acosó:

¿Cómo reaccionó inmediatamente Usted ante la situación:

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros:

¿Cómo le afectó el hostigamiento emocionalmente?

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió fue causado por alguna situación en particular? ¿Cuál?

¿Cómo percibió Usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y qué diferencia observa actualmente?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

¿Cree necesario acudir con una persona experta para que, con su colaboración, pueda tratarse el daño psicológico que causó el acto de violencia laboral?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (2013)**. *La debida diligencia en la actuación del Ministerio Público Fiscal en casos de violencia de género*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio Público Fiscal. Consultado en: https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/Debida%20diligencia_0.pdf

- **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2015)**. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Recomendación general Núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. Consultada en https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf

- **Comisión Nacional de los Derechos Humanos.** *Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)* https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf

- **Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2000)**. *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. Psicothema 2004, Vol. 16 n° 4, pp. 615-624. España: Universidad de Oviedo.

- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016).** *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

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

- **Organización Internacional del Trabajo (2015)**. *Sample Sexual Harassment Policy.* Consultado en: https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang--en/index.htm

- **Organización Internacional del Trabajo (2019)**. *Convenio sobre la violencia y el acoso*, Núm. 190. Consultado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- **Preciado S., María de L. y Franco Ch., Sergio (2013)**. *Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL).* México: Universidad de Guadalajara.

- **Protocolo para la para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**. Diario Oficial de la Federación, 3 de enero de 2020. México.

- **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017)**. *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*. Ciudad de México.

- **Suprema Corte de Justicia de la Nación**:
  Amparo Directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz. Consultado en:

  http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=158005

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Luisa María Alcalde Luján

SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

Alfredo Domínguez Marrufo

TITULAR DE LA UNIDAD DE TRABAJO DIGNO

Alejandro Salafranca Vázquez

DIRECTOR GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

Omar Nacib Estefan Fuentes

DIRECTORA DE INCLUSIÓN LABORAL Y TRABAJO DE MENORES

Martha Isabel López Escobar

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

previsionsocial@stps.gob.mx