

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

INDICE

Tema	Pag.
Introducción	3
Marco de Referencia.....	4
Definiciones.....	5
Marco Legal.....	6
Marco Legal Estatal	12
Cultura de la Prevención.....	14
Conformación del Subcomité Interno.....	17
Principios de actuación.....	20
La Consejería.....	24
Plan de acción para víctimas.....	32
El Procedimiento	35
Tabla de Sanciones.....	40
Formatos e instrucciones de llenado.....	45
Machote de denuncia de Acoso Sexual	61
Machote de denuncia de Hostigamiento Sexual	65

INTRODUCCION

El Plan Quintana Roo 2011-2016 dentro del eje Un Quintana Roo Solidario, establece el compromiso de la administración pública en su conjunto de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, combatiendo las relaciones asimétricas que se han detectado entre mujeres y hombres mediante diagnósticos tales como: la diferencia de salarios, de acceso a las áreas de decisión y participación política y por supuesto en las distintas formas de violencia que impiden el desarrollo de la sociedad.

El gobierno del Estado esta consciente que una de las áreas dónde se necesita incidir de manera determinante es la violencia sexual, en especial en contra del acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual que si bien es cierto afecta en mayor medida a las mujeres, también encontramos cada vez a más varones víctimas, lo que lo convierte en un problema social que afecta la dignidad de las personas, pues resulta ingrato, irrazonable y ofensivo para quien recibe este trato, afectando por completo el entorno donde se desenvuelve.

El presente Protocolo pretende brindar una alternativa viable y confiable para atender los casos de acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual que puedan suceder dentro de las dependencias de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo. Una alternativa con varias vertientes, pues por un lado da a las víctimas la certeza de que su caso será atendido con inmediatez y confiabilidad desde el primer momento en que en que sea reportado, lo que evitará incluso que la situación avance, manda también un mensaje claro a quienes realizan este tipo de conductas, de que la dependencia tiene una política de tolerancia cero para estos casos y además evita el llegar hasta una instancia penal, que representa para la víctima una carga extra y con ello cerrar la brecha entre la realidad de los hechos y las estadísticas oficiales de casos nulos reportados y resueltos.

Marco de Referencia.

Creemos que no resulta conveniente elaborar un Protocolo para atender casos de Acoso, hostigamiento y Aprovechamiento Sexual que tenga un formato un tanto general, pues los diagnósticos nos han demostrado que se encuentra presente en los distintos niveles de gobierno, que es un problema presente y constante, pero con cifras negras que hacen parecer que no estamos en presencia de un problema que afecta la dignidad humana y hasta el desarrollo social.

En el Presente Protocolo se pretenden establecer directrices claras para cada caso, que decir y qué no decir al atenderlos, pues por el momento no podemos asumir que las personas encargadas de atender los casos, van a saber de antemano qué hacer, ya que en ésta área apenas se están dando los primeros pasos para la atención y erradicación de éstas conductas.

Conforme la capacitación vaya avanzando y los Subcomités vayan adquiriendo experiencia, en esa misma medida el Protocolo se irá actualizando y generalizando; pero por el momento resulta necesario ser lo mas puntuales posibles en cada aspecto a atender para erradicar esta forma de violencia sexual dentro de la Administración Pública Estatal y que pudiera incluso servir como modelo referente para otros sectores de la sociedad.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad 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 (Wise y Stanley, 1992).¹

DEFINICIONES

- ❖ **Aprovechamiento sexual.** Es una forma de violencia sexual, donde se logra obtener la cópula para sí o para otra persona, mediante la presión para conseguir o mantener un empleo, derechos, beneficios económicos, profesionales, académicos o de cualquier otra índole.

Si bien existe un consentimiento por parte de la víctima, este consentimiento está viciado por temor y presión, afectando profundamente el entorno de la víctima, aunado al hecho de que este aprovechamiento puede volverse una situación constante y repetitiva, bajo la amenaza de perder lo obtenido. Debe existir una relación de jerarquía entre las partes.

- ❖ **Acoso sexual.** Es una forma de violencia en la que, de manera reiterada se hacen insinuaciones lascivas, peticiones de índole sexual, donde si bien no existe una relación de subordinación, si hay un ejercicio abusivo de poder hacia la víctima ya que esta situación no le es grata para la víctima llevándola a un estado de indefensión y creando un ambiente intimidante
- ❖ **Hostigamiento sexual.** Consiste en actitudes verbales o físicas de asedio solicitando favores de naturaleza sexual, aprovechándose de una posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique una posición de autoridad.

Existen aspectos comunes en las tres definiciones anteriores que resulta importante identificar para complementar el contexto en el que se realiza este tipo de violencia:

- Pueden suceder entre personas de diferente o del mismo sexo.
- Se trata de actitudes dolosas, es decir que quien las provoca desea, planea y ejecuta las acciones necesarias para obtener los favores sexuales, este hecho coloca a la víctima desde un principio en desventaja.
- Las relaciones jerárquicas pueden ser incluso de índole moral, como la de un sacerdote hacia una o un feligrés, médico a paciente, abogado/a hacia su cliente/a y por supuesto también se pueden dar entre familiares.

¹ Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. Inmujeres 2009.

- ❖ **Derechos humanos.** Los derechos humanos se fundamentan en la dignidad de las personas. Por eso todo ser humano, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, goza de ellos.

Los derechos humanos son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de serlo, sin los cuales no se puede vivir como tal. La principal tarea del presente protocolo será el de servir a las mujeres y hombres a través del cumplimiento del proceso de atención integrales, interdisciplinarios, que busquen su empoderamiento. En este apartado se explicarán brevemente una serie de principios que deben regir la atención proporcionada y la actuación realizada durante este proceso.

Marco Legal.

La preocupación por la condición de las mujeres y la lucha por la igualdad y el respeto de sus derechos en todos los planos de la vida social y económica, y por la eliminación de todas las formas de violencia, ha sido constante prácticamente en todo el mundo a partir de los años setenta, dando origen a diversas acciones e instrumentos internacionales, en varios de los cuales se sanciona expresamente el hostigamiento sexual.

a. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW), NEW YORK, 1979.

“Que la mujer goce de derechos iguales en todas partes y en todos los ámbitos, prohibiendo la discriminación y recomendando medidas especiales para acelerar la igualdad a fin de contrarrestar la profunda exclusión y restricción que la mujer ha sufrido en razón de su sexo”.

b. SEGUNDA CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER, COPENHAGUE, DINAMARCA, 1980.

“... La discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, ésta atenta contra sus derechos humanos y evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público”.

c. CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS, AUSTRIA, VIENA, 1993.

“La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas”.

d. CONFERENCIA INTERNACIONAL DE POBLACIÓN Y DESARROLLO, EL CAIRO, 1994

“La eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, ayudándola a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual, y a eliminar la violencia contra la mujer”.

e. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, BELÉM DE PARÁ, 1993.

“Toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, que tenga lugar dentro de la familia; en la comunidad que incluye violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar- o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

f. DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER, BEIJING, 1995.

“Los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.”²

MARCO LEGAL NACIONAL

¿El Hostigamiento sexual es un delito?

El hostigamiento sexual es una violación a los derechos humanos, civiles, laborales y sexuales de las personas; es una práctica discriminatoria, pues limita el ejercicio de un derecho y niega el principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas en el trabajo; por ello contraviene las disposiciones de la Constitución Política Mexicana, en la que se prohíbe la discriminación y se establece la igualdad ante la ley entre hombre y mujeres. Del mismo modo transgrede los instrumentos internacionales vinculatorios ratificados por México, cuya observancia es obligatoria.³

a. CÓDIGO PENAL FEDERAL

En México, se introduce la figura del hostigamiento sexual en el código penal federal desde el año 1991.

El hostigamiento sexual se encuentra consignado en el Código Penal para la Federación y en las legislaciones locales de 17 entidades, incluyendo el Distrito Federal, como delito contra la libertad sexual de las personas y el normal desarrollo psicosexual, procediendo en contra del hostigador a petición de la parte ofendida, es decir, mediante la denuncia formal de la víctima.

Artículo 259bis. Al que con fines lascivos, asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivado de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días de multa, si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá del cargo.

b. LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

² Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas. Inmujeres 2006.

³ IDEM

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 laboral o el hostigamiento sexual.

CAPÍTULO IV

DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

c. **NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2008 QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 establece indicadores, prácticas, instrumentos y acciones que de manera conjunta buscan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres independientemente de todas las condiciones existentes, entre ellas el ámbito sexual; de esta forma se orienta hacia la búsqueda de una igualdad y la inclusión laboral, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, libre de toda discriminación que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

El eje rector de esta Norma Mexicana es establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laboral entre mujeres y hombres.

La Norma Mexicana NMX-R-02-SCFI-2008 está sustentada y coadyuvada al cumplimiento de diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia, como son: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 1°, 4°, 123; el Convenio 111 sobre la Discriminación, OIT, 1958; Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer, ONU, 1979; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, OEA, 1994; Ley Federal del Trabajo; Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, entre otras normatividades aplicables.

d. LEY FEDERAL DE TRABAJO.

En el nivel laboral puede ser sancionado por la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos **2, 3, 31, 46, 50, 51 fracción I y IX, 52, 56, 86, 132, 133 fracción I y VII**, que posibilitan la rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, así como el cobro de la indemnización que corresponda.

ARTÍCULO 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 3. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad,

condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

ARTÍCULO 50. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Fracción I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Fracción IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador;

ARTÍCULO 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

ARTÍCULO 132.

FRACCIÓN VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.

ARTÍCULO 47.- son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

FRACCION VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

MARCO LEGAL ESTATAL

a. CODIGO PENAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

CAPÍTULO IV ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 130-BIS.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le impondrá seis meses a un año de prisión y de doscientos a cuatrocientos días de multa.

Cuando el acoso sexual se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad o que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior y se perseguirá de oficio.

Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años, en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.

Al que reincidiera en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.

CAPÍTULO V HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 130-TER.- A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una posición de poder, de autoridad o de ambas del activo para con el pasivo, se le impondrá de uno a dos años de prisión y de trescientos a quinientos días multa.

Cuando el hostigamiento sexual se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad, o que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta en una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior y se perseguirá de oficio.

Al que reincidiere en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de la pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.

Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.

CAPITULO VI

APROVECHAMIENTO SEXUAL

Artículo 130 QUÁTER.- Al que aprovechándose de la necesidad de alguien obtenga de éste o de un tercero vinculado a él, la cópula para sí o para otro, como condición para el ingreso o conservación del trabajo, o la promoción de éste o la asignación de un aumento, o remuneración o prestaciones para el solicitante, el trabajador o sus familiares, se le impondrá prisión de dos a seis años y de treinta a ciento veinte días multa.

Igual pena se aplicará al que imponga la misma condición a que se refiere el párrafo anterior, para el reconocimiento u otorgamiento de derechos o beneficios económicos, profesionales o académicos.

El delito previsto en este artículo se perseguirá por querrela

b. LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO

CAPITULO I

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

ARTÍCULO 47.- Para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban ser observadas en el servicio público, independientemente de las obligaciones específicas que correspondan al empleo, cargo o comisión, todo servidor público, sin perjuicio de sus derechos laborales, tendrá las siguientes obligaciones de carácter general:

VI. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;

VII. Observar en la dirección de sus subalternos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad.⁴

Cultura de la Prevención.

¿Por qué prevenir estas conductas en el entorno de trabajo?

El trabajo constituye un punto de entrada privilegiado desde el cual liberar a la sociedad de la discriminación. Una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo, los recursos y los factores productivos, incluida la educación en todas sus expresiones contribuye al crecimiento y a una mayor estabilidad política.⁵

Cada vez son más las instituciones, sindicatos y empresas que han reconocido la necesidad de implementar estrategias para evitar y, en su caso, sancionar esta práctica

⁴ <http://www.congresoqroo.gob.mx/codigos/>

⁵ INMUJERES. Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas. P. 94

en el trabajo y en otros ámbitos. La relevancia radica en que, en su mayoría, están orientadas hacia la prevención, lo que reduce significativamente el costo humano, social y financiero que este tipo de conductas supone para las personas y las organizaciones

En el contexto de las instituciones del Estado, significa que el desempeño, las decisiones y acciones de las y los servidores públicos, deben estar al servicio del bienestar colectivo⁶

EL PRONUNCIAMIENTO OFICIAL

Una de las medidas de prevención es la difusión de un mensaje de conducta ética relativa al acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual, como parte de una política institucional integral que demuestre la no tolerancia a este tipo de expresiones.

Por lo anterior se sugiere elaborar un *Pronunciamiento Oficial* que será distribuido por la Institución o dependencia y requiere los siguientes elementos:

- Propósito
- Definiciones de acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual
- Listado de conductas que constituyen acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual.
- Información sobre las sanciones.

El Pronunciamiento Oficial debe ser concreto y claro:

La Secretaría (nombre) está comprometida con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual, ya que éstos son comportamientos inaceptables que contradicen las políticas de equidad e igualdad de trato, oportunidades y de derechos de las y los trabajadores, por lo cual la Secretaría previene y prohíbe estas conductas...⁷

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACION

El hostigamiento y acoso sexual afecta el ambiente de la dependencia/entidad; incide en la productividad y eficiencia en el trabajo. La sensibilización en relación con el tema

⁶ IDEM p.13

⁷ INMUJERES. Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas. 2006 p.14

del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo, exige de la parte institucional actividades de sensibilización. Es preciso que se hable del tema, que se reconozca su enfoque humano y sus efectos en la eficiencia y productividad de la dependencia/entidad.

Las campañas de sensibilización permiten discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las personas víctimas del acoso sexual guardan silencio y se culpabilizan, sintiéndose “víctimas propiciatorias”. Es necesario que se rompa el silencio por parte de las víctimas, y una campaña de sensibilización facilita este proceso.⁸

MEDIR ES PREVENIR

Una dependencia realmente comprometida con la política de propiciar un ambiente de trabajo saludable y libre de prácticas de acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual, debe implementar encuestas de clima laboral o cualquier otra forma de diagnóstico donde se aborden claramente estos puntos, que permitan conocer las cifras que reflejan las condiciones de trabajo.

Estos diagnósticos deberán hacerse como mínimo una vez por año y de preferencia deben ser anónimos, ya que esto propicia la libertad de expresión de las y los trabajadores, pues lo que en realidad se busca es establecer cifras, no señalar personalmente a nadie ya que eso solo es potestad de la persona agraviada; pero sí se recomienda en estas encuestas preguntar no solo si se ha sido víctima de alguna de estas conductas, sino si ha presenciado como testigo o conoce a otra persona de la dependencia que la esté padeciendo. Esto permitirá que la cifra negra se reduzca considerablemente y la dependencia pueda redirigir sus esfuerzos y estrategias de prevención y atención; ejemplo:

Si dentro de la encuesta se refleja que existen 14 casos de hostigamiento pero ante el Subcomité Interno solo se han presentado 2 casos, entonces hay que revisar varios tópicos como: si los procedimientos de queja están siendo poco efectivos, si las y los trabajadores no tienen la confianza de presentar la queja o si no se ha dado suficiente difusión a las acciones que brinda el Subcomité.

⁸ INMUJERES. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. 2009.

LA GUIA RAPIDA

Otra estrategia de prevención, es la difusión de trípticos, carteles, protectores de pantalla y demás documentos que den a conocer la política de la dependencia contra el acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual.

El presente Protocolo está acompañado de una Guía Rápida, dirigida a las y los servidores públicos, a fin de que conozcan de manera práctica conceptos, la conformación del Subcomité Interno así como la forma de darle curso a las quejas que se presenten, las sanciones que podrían aplicarse en caso de cometer estas conductas y sugerencias de acciones que se pueden tomar de manera personal para afrontar estos casos.

Las dependencias de la administración Pública del estado de Quintana Roo, al adherirse al presente Protocolo, deberán difundir de manera impresa y electrónica la Guía Rápida, como parte de su política de Prevención, así como emplear la información contenida tanto en el presente Protocolo como en la Guía Rápida para elaborar los carteles, trípticos, protectores de pantalla y cualquier otro material de publicidad interna que se requiera.

Conformación del Subcomité Interno.

El Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) es un programa en materia de equidad y perspectiva de género dirigido a las Instituciones Públicas de forma exclusiva. Fue elaborado de manera local a partir de un diagnóstico de la situación que guarda la Administración Pública Estatal, a través del cual se han generado estrategias y líneas de acción para construir un ambiente laboral más igualitario y equitativo. Está ligado y opera a la par con el *Modelo de Equidad de Género (MEG)* que es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida a Empresas Privadas, Instituciones Públicas y Organismos Sociales para que incorporen una perspectiva de género y conduzcan al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Sus ejes de trabajo son:

- Generar ambientes laborales sanos
- Trato digno y de respeto
- Mejora de condiciones físicas o espacios de trabajo
- Eliminar la discriminación laboral
- Igualdad de oportunidades
- Fomentar la formación y el desarrollo profesional
- Generar la igualdad salarial, asimismo puesto y responsabilidades
- Erradicar y prevenir el hostigamiento sexual

Estos programas se aterrizan a través de un Comité al interior de cada Dependencia y se le da seguimiento a través del *Comité General de Cultura Institucional y Equidad de Género*. Este Comité General se conforma por representantes de las 16 dependencias del Gabinete Legal más las Entidades del gabinete ampliado y se pretende sumar paulatinamente a todos los municipios del Estado.

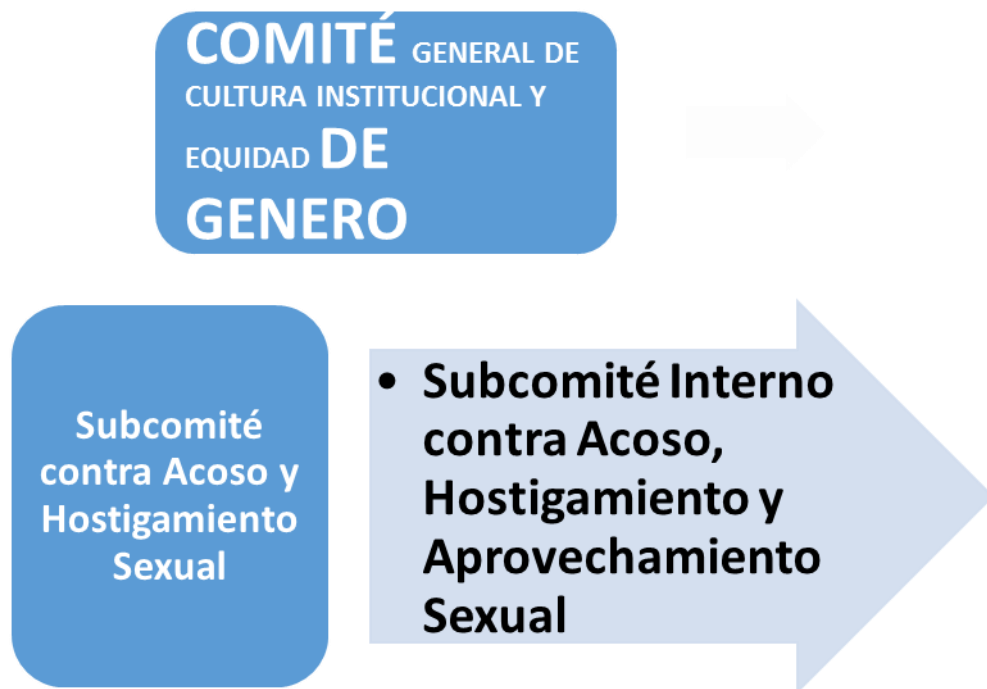
De este Comité General, se desprende el **Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual** conformado por:

- El Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- La Oficialía Mayor de Hacienda
- Procuraduría General de Justicia del Estado
- Secretaría de la Gestión Pública
- Secretaría del Trabajo

Aunque el Subcomité contra Acoso y Hostigamiento va a basar su actuación en los principios establecidos en el presente Protocolo, al igual que el MEG y el PQCI, para que el presente protocolo resulte de acción rápida y directa, es necesario que se aplique de manera interna desde cada dependencia y por eso es que se sugiere la conformación del

SUBCOMITE INTERNO CONTRA ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL (SIAHAS)

Esquemáticamente se representa así:



El SIAHAS deberá estar compuesto por:

- La o el coordinador de la dependencia ante el Comité General de Cultura Institucional y Equidad De Género, quien actuará como Presidente/a
- La o el titular de la Dirección Jurídica quien actuará como Consejero/a. *Ombuds Pearson*
- La o el Titular de la oficina de Recursos Humanos
- La o el representante de la Contraloría Interna

Las acciones del SIAHAS deberán estar regidas por los siguientes principios:

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La atención será expedita.

El trato será empático

La atención y actuación se hará de conformidad con las leyes

La atención y actuación se fundamentará en el respeto a los derechos humanos

La atención y actuación se regirá por el principio de debida diligencia

La atención y actuación estará basado en el principio *pro persona*

La atención será deontológica

La actuación se basará en la privacidad y la confidencialidad del caso

La atención será individualizada, gratuita y efectiva

La atención será expedita

Se tomará en cuenta el principio de expedites previsto en el artículo 17 de la Constitución Mexicana. La observancia de este principio permitirá garantizar el acceso a la justicia de mujeres y hombres a través de un adecuado tratamiento multidisciplinario e individualizado, si es necesario se deberá canalizar a las víctimas a diversas instituciones en los tiempos y de la forma adecuada y se les deberá proporcionar acompañamiento para monitorear la completitud e imparcialidad de las instancias, sin costo alguno para la víctima.

El trato será empático

De la misma manera se deberá actuar de manera empática y profesional. La empatía es una condición en la que los estados emocionales de las personas se identifican. Puede que una persona sienta lo mismo o de manera muy similar a lo que la otra persona siente o podría sentir. También se le considera como la capacidad que tiene la humanidad para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a la necesidades de otro.

La empatía es una cualidad deseable en las servidoras y servidores públicos, pues es una herramienta para brindar a la y el usuario una atención basada en el respeto a su sufrimiento, en la solidaridad y en el entendimiento de las condiciones materiales y espirituales que vive la víctima como producto de la violencia.

La atención y actuación hará de conformidad con las leyes.

Toda actuación enmarcada en el presente protocolo deberá realizarse con respeto a las leyes y con apego a la cultura de legalidad ya que esto es fundamental para restablecer los derechos de las víctimas. Es muy importante recordar que las y los trabajadores que asistan al centro confiarán en las instituciones del Estado y en sus agentes, a quienes les corresponderá garantizar una atención adecuada.

La atención y actuación se fundamentará en el respeto a los derechos humanos.

El modelo de atención que se establece en el presente protocolo y su operatividad debe partir del respeto absoluto a los derechos humanos y sobre todo, el respeto a la dignidad de las mujeres y hombres.

La atención y actuación se regirá por el principio de debida diligencia.

El principio de debida diligencia es un lineamiento que concentra otros principios que deben ser observados en todos los quehaceres que tiene encomendada una instancia para salvaguardar la dignidad humana y el respeto a los derechos humanos. En materia penal, el principio de debida diligencia indica que toda investigación debe desarrollarse de oficio, por parte de las autoridades competentes, de forma inmediata, en un plazo razonable y por profesionales comprometidos y capaces que utilicen los procedimientos correctos. En su actuar, las y los servidores públicos deben observar el respeto a los principios de independencia e imparcialidad por parte de las autoridades que investiguen los hechos y garantizar el espacio de participación de las víctimas y sus familiares.

La atención y actuación se basará en el principio *pro persona*.

El segundo párrafo del artículo 1° de la Constitución contiene el principio *pro persona* al señalar que “las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán [...] favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”. Este principio también es definido como “un criterio hermenéutico [...] en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer

derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos”.

Con base al principio *pro persona* aplicarán y operarán los derechos humanos de las mujeres y de los hombres de conformidad con lo que sea más favorable a ellas y ellos.

La atención será deontológica

La deontología debe ser entendida como el elemento rector que alberga las virtudes de moral y ética en el quehacer cotidiano al servicio de mujeres y hombres. Así en el tratamiento de cada caso existirá un precedente responsable y adecuado, apegado a valores éticos. Aquellas personas que participen en el proceso de atención que establece el presente protocolo deberán en todo momento estar conscientes de que sus decisiones y actitudes de compromiso y solidaridad tendrán repercusiones de alto impacto en la vida de las y los trabajadores que acudan a pedir su ayuda.

La actuación se basará en la privacidad y en la confidencialidad del caso.

De acuerdo al presente protocolo se deberá resguardar la privacidad de la víctima con el objeto de no revictimizarla. Este principio está contenido en los marcos nacionales e internacionales en materia de atención a víctimas y debe estar presente en todas las fases del proceso, por lo que se cumplirá no sólo cuando la víctima esté presente, sino a lo largo de todo el proceso de atención. La documentación de los casos debe ser particularmente resguardada.

Se permitirá el acceso a los expedientes solamente a las servidoras y servidores públicos que se encuentren implicados en el caso en cuestión. Esto permitirá: asegurar la privacidad y la confidencialidad del caso; evitar la revictimización, y reducir el tiempo de atención.

Las violaciones a este principio ético se pueden dar cuando las servidoras y los servidores públicos revelen a terceros datos de las y los usuarios. Esto se puede presentar por motivo de corrupción –que es muy grave- ya que pueden poner en riesgo su seguridad personal. A menudo, después de que suceden los hechos delictivos o generadores de violencia, la víctima tiene altas posibilidades de sufrir algún tipo de represalia o actos de intimidación para que no denuncie o se desista de acciones legales en contra de las o los delincuentes o agresores, por lo que es necesario garantizar la integridad física y

psicológica de las usuarias y de los usuarios mediante el respeto a su privacidad y a través de la confidencialidad.

La atención será individualizada, gratuita y efectiva.

La atención individualizada se refiere a que cada caso será estudiado de manera específica para proporcionar la atención de conformidad con las necesidades del caso en concreto. Aunque habrá casos muy similares, todos presentarán diferencias y por lo tanto necesitarán de un plan de trabajo y seguimiento específicos.

Los servicios proporcionados no tendrán ningún costo para las usuarias y los usuarios. Queda prohibido que se cobre por la atención proporcionada y evitarán cualquier acto de corrupción al respecto.

La atención que se proporcione de acuerdo al presente protocolo deberá ser efectiva, es decir, debe producir el efecto esperado. Por lo tanto, la efectividad de la atención dependerá del análisis detallado del caso en concreto; de las necesidades de cada persona que acuda por apoyo y de las medidas que se hayan tomado con base en dicho análisis.⁹

⁹ INMUJERES. Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas.2006

La Consejería.

LA CONSEJERÍA

Al sufrir acoso u hostigamiento sexual, es muy probable que se desarrolle una sensación de estar acorralado/a y donde las soluciones que se nos pudieran ocurrir parecen difíciles de realizar o donde simplemente no sabemos como actuar. Entonces surge la idea de solicitar un consejo; desde la perspectiva de saber que escuchar un consejo no implicará necesariamente que tengamos que emprender una acción penal, administrativa o laboral en contra de la o el agresor.

La parte fundamental de solicitar un consejo, radica en que lo hacemos ante una persona de confianza, y de la que sabemos que posee los conocimientos necesarios para brindarnos posibles opciones de solución, así como los pros y contras de cada una de ellas, de modo que podamos tomar una decisión informada.

En este tenor, es que el presente protocolo presenta como el primer paso para la atención a víctimas de acoso u hostigamiento sexual dentro de la administración pública del Estado de Quintana Roo a la Consejería.

La Consejería es la figura de primer contacto que debe tener un servidor/a pública, dentro de su propia dependencia para brindar orientación precisa y libre de prejuicios a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual quienes soliciten su orientación.

La figura del Consejero o Consejera, deberá recaer en la o el titular del área jurídica de cada dependencia; lo cual garantizará que conozca sobre los procedimientos tanto a nivel protocolo como a nivel penal sobre acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual; sin embargo deberá estar en constante capacitación al respecto de los temas de prevención y atención de la violencia, equidad de género, igualdad entre mujeres y hombres, acoso y hostigamiento sexual, uso no sexista del lenguaje, comunicación asertiva, y demás temas relacionados.

Se procurará en la medida de lo posible que esta figura recaiga siempre en la misma persona, con la finalidad por un lado que permanezca en constante capacitación, por otro lado que en la dependencia la ubiquen con facilidad, que pueda dar continuidad a los asuntos y por último, que a partir de su constante presencia, se puedan crear lazos de confianza para con las víctimas.

La Consejería puede recaer indistintamente en un hombre o una mujer, pero resulta indispensable que se cuente con una o un suplente en caso de que:

- ❖ La o el Consejero titular se encuentre bajo licencia de trabajo, maternidad, paternidad, enfermedad, o cualquiera otra.
- ❖ Que la víctima solicite específicamente ser atendida por un hombre o una mujer, para poder crear el vínculo de confianza, ya que muchas de las veces si el agresor es hombre, tal vez no se sienta en confianza para relatar lo sucedido a otro hombre o viceversa.
- ❖ Que por alguna razón personal o de parentesco, la víctima o inclusive la o el propio consejero/o, prefiera excusarse de atender el caso, ya que debido a su relación, la objetividad se podría ver afectada.

PRIMER PASO

La víctima de acoso, hostigamiento o aprovechamiento sexual, podrá solicitar una cita con la o el Consejero, quien realizará la entrevista en un lugar lo más privado posible siempre dentro de las instalaciones de la dependencia y en horario de labores, aplicando la técnica de escucha activa, libre de prejuicios de cualquier índole.

La o el Consejero deberá llenar el formato de ENTREVISTA INICIAL que se encuentra en el apartado de FORMATOS Y SU LLENADO del presente Protocolo, para poder pasar entonces a la parte de la orientación o consejería.

Deberá explicar a la víctima que, independientemente de si decide o no emprender una queja formal o una acción legal, el llenado de esta entrevista resulta esencial para documentar de manera clara las situaciones de acoso u hostigamiento sexual que pudieran cometerse en las distintas entidades de la administración Pública del Estado.

Esta entrevista, sirve como base para la interposición de la queja formal ante Subcomité Interno (SIAHAS) evitándole así el tener que estar repitiendo una y otra vez su versión. A su vez puede servir como prueba documental ante el Ministerio Público, en caso que así se solicite.

Otro propósito, es el ir creando una base de datos desagregada por sexo, que permita al Subcomité Interno (SIAHAS), realizar diversas mediciones, estadísticas y diagnósticos que le permitan emitir políticas para la prevención, atención y sanción de estas conductas.

Se le explicará a la víctima que el contenido de la entrevista inicial, así como todo lo que dentro de la sesión se diga, será estrictamente confidencial y que sólo se hará del conocimiento del Subcomité Interno (SIAHAS) hasta el momento en que ella o él como afectada/o, decida interponer la queja formal o la denuncia penal. Mientras tanto, el expediente deberá permanecer bajo resguardo de la o el Consejero, recayendo sobre éste la responsabilidad de la filtración de cualquier dato.

La o el Consejero procederá primeramente al llenado del formato de entrevista inicial siguiendo las instrucciones que se encuentran en el apartado de Formatos e Instrucciones de Llenado del presente Protocolo.



Al momento de concluir la consejería, abrirá un folder-carpeta poniendo el número de control que le haya sido asignado al expediente, estampando al frente del folder-carpeta con letras grandes y visibles la palabra CONFIDENCIAL.

Los casos en los que podrá intervenir la o el consejero de la dependencia, son en los siguientes supuestos:

1. Que tanto la víctima como la o el agresor trabajen en la misma dependencia.
2. Que la víctima trabaje en la dependencia, aunque el agresor o agresora sea una persona de fuera y solo preste un servicio externo o sea usuario/a de la dependencia. (Servicios independientes de limpieza, ciudadanos/as, etc.)
3. Que la víctima trabaje en la dependencia y que el agresor o agresora trabaje en otra dependencia de la administración pública estatal

Para todos los casos anteriores, la o el Consejero deberá aplicar invariablemente la entrevista INICIAL.

Para el supuesto número 1.- La o el Consejero, deberá circunscribir sus acciones dentro de la dependencia que se trate.

Para el supuesto número 2.- Existen tres vertientes:

1. La víctima solo acude al servicio de consejería para una orientación, pero por el momento no ha decidido interponer queja formal o denuncia: La o el Consejero resguardará el expediente.
2. Para que el Subcomité Interno pueda efectuar una acción al exterior de la dependencia, la víctima deberá interponer la queja formal, a fin de que sea el propio Subcomité Interno mediante su Presidente o Presidenta, quien elabore un oficio haciendo del conocimiento a la oficina de recursos humanos de la empresa prestadora de servicios externos, los hechos relatados por la víctima, para solicitarle que:
 - Haga del conocimiento de la o el agresor el hecho de que en la dependencia ya se le ha reconocido como una persona que pudiera estar cometiendo actos de acoso u

hostigamiento sexual y que por lo tanto, si regresa a la dependencia, se le estará vigilando de cerca a fin de prevenir otro posible ataque.

- Solicitar que en lo posible, la o el agresor no sea enviado nuevamente a la dependencia a realizar los trabajos y se supla por otra persona.
- Para el caso que la o el agresor sea un ciudadano o ciudadana, la Presidencia del Subcomité Interno girará instrucciones al jefe o jefa inmediato superior de la víctima, a fin de que en las ocasiones en las que llegue a presentarse nuevamente la o el ciudadano supuestamente agresor, la víctima sea relevada de su puesto, solo durante el tiempo que dure la atención a la o el ciudadano, evitando así cualquier contacto u acercamiento con quien la agrede.

Lo anterior debido a que el Subcomité Interno ni la dependencia, poseen jurisdicción alguna sobre la ciudadanía en este aspecto.

La única vía mediante la cual el acoso y hostigamiento sexual de un ciudadano/a hacia una servidor/a pública puede llegar a progresar, es por medio de una denuncia penal ante el Ministerio Público del fuero común.

3. En caso que la o el agresor pertenezca a otra dependencia de la administración Pública Estatal, entonces la o el Presidente del SIAHAS de la dependencia donde trabaja la víctima, deberá girar oficio a la presidencia del SIAHAS de la dependencia de la o el supuesto agresor, a fin de que conozcan que existe una queja formal contra la o el trabajador.

La queja deberá sustanciarse bajo los términos del presente Protocolo en la dependencia donde trabaje la víctima, por lo que mediante oficios girados al SIAHAS de la dependencia donde trabaja la o el supuesto agresor, se deberá pedir que le den todas las facilidades a fin de que pueda acudir a las audiencias en las que se le vaya a citar.

Las presidencias de los Subcomités internos de una y otra dependencia, deberán estar en constante comunicación a fin de conocer y dar a conocer los avances de la investigación y resolución de la queja.

Para mayor celeridad, resulta pertinente para el presente Protocolo, el que cualquier calse de oficios que se giren ya sea dentro o fuera de la dependencia donde labora la víctima, puedan enviarse de manera electrónica, contando siempre con número de folio y fecha y que exista un ACUSE DE RECIBIDO.

En el caso de que los oficios sean electrónicos, entonces en el expediente de la queja, se anexará una impresión de dichos oficios, a fin de ir construyendo y actualizando el expediente.

PUNTOS A TRATAR DURANTE LA PRIMERA ENTREVISTA DE CONSEJERIA.

Como ya se ha dicho, en párrafos anteriores, la entrevista inicial y en general todas las entrevistas que se tengan con la víctima, deberán ser en un lugar lo más privado posible, pero dentro del horario laboral.

La o el Consejero, la escuchará y llenará la entrevista inicial (o de seguimiento en su caso) y según las dudas y planteamientos de la víctima, y dará orientación para los siguientes casos:

❖ Si la víctima solo quiere contención psicológica.

En estos casos, después de escuchar a la víctima, se le ofrecen los servicios de atención psicológica, ya sea de los que brinda la propia dependencia, o de aquellos que la Coordinación General del Comité General en ese momento opere. Pueden ser a manera de terapia y /o de intervención en crisis.

❖ Si la víctima desea interponer queja formal.

Se le explican cuales serán las etapas de la queja formal, los tiempos de cada una de ellas, los tipos de pruebas que se pueden aportar y los alcances que llega a tener una queja formal.

❖ Si la víctima desea interponer una denuncia penal.

En este caso se le explicará a la víctima que en estricto derecho, ella no necesita de una representación legal ya que el ministerio público es su representante social y esa es su función; sin embargo, la realidad es que debido a múltiples factores como la carga de trabajo, la corrupción, la indiferencia, falta de capacitación y sensibilización en estos temas, es que resulta pertinente contar con un abogado/a particular quien elabore la denuncia y haga el acompañamiento paso por paso de la denuncia.

Otro de los beneficios de contar con abogado/a particular, es que se evita acudir innecesariamente a la agencia del ministerio público, pues corresponde al defensor/a particular estar al pendiente y ejerciendo presión para que la denuncia avance. De otro modo, es la víctima quien tiene que ejercer esta presión acudiendo en repetidas ocasiones al ministerio público, lo cual va en detrimento de su economía, además que le quita tiempo valioso donde tal vez en su trabajo ni siquiera le otorguen los permisos reiteradamente para estar acudiendo al ministerio público.

Así mismo, la o el defensor particular, es quien aporta las pruebas, asiste y asesora a las o los testigos, solicita citatorios para el agresor, acude a su declaración, presiona a los agentes judiciales para que realicen la investigación, así como también vigila que se consigne ante juez lo mas pronto posible el expediente.

Sin el abogado o abogada particular, todas estas etapas procesales se realizan por si solas, lo cual lleva el doble o hasta el triple del tiempo que sin la ayuda de un abogado/a.

Por supuesto que no siempre se tiene la posibilidad económica para pagar a un abogado/a, pero entonces la o el consejero, podrá sugerir que la víctima acuda a los servicios de atención jurídica gratuita como el Programa de Atención a Instancias de la Mujer en las Entidades Federativas PAIMEF que cada año opera en todos los municipios bajo la coordinación del Instituto Quintanarroense de la Mujer, o cualquier otro que brinde este servicio en el Estado.

En caso que el Comité lo considere pertinente, consultará con la o el Titular de la Dependencia la posibilidad de que el propio departamento jurídico, pueda brindar este apoyo legal a la víctima.

Resulta importante que la o el Consejero, haga saber a la víctima que para el caso de una denuncia penal, de ninguna manera detienen a la o el agresor inmediatamente, y que la etapa ante el Ministerio Público solo es la mitad del camino, ya que posteriormente si se libra una orden de aprehension, entonces empieza la etapa del juicio ya ante Juzgado Penal, pero que debido a que el acoso, hostigamiento y el aprovechamiento sexual son delitos considerados NO GRAVES en el Código de Procedimientos Penales, entonces, la o el agresor podrá pagar una caución y pasar las etapas del juicio fuera de prisión; pero definitivamente queda sujeto a un Juzgado.

Aunque el panorama de la denuncia penal suena largo y un tanto desalentador, también es cierto que gracias a la interposición de una denuncia, la mayoría las y los agresores dejan de acosar u hostigar a la víctima pues saben que estan bajo investigación o juicio; lo cual otorga un beneficio inmediato de seguridad y tranquilidad a la víctima, donde ve recuperada su estabilidad emocional y su dignidad.

Para apoyo de las funciones de la Consejería así como del SIAHAS, dentro del Capítulo de Formatos e Instrucciones de Llenado del presente Protocolo, encontrarán dos machotes para interposición de denuncia penal contra acoso u hostigamiento sexual; en el entendido que si bien es cierto la o el agraviado puede acudir a declarar de viva voz ante el Ministerio Público, en específico en la Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales, por tratarse de delitos que atentan contra la dignidad e intimidad de las personas, se recomienda que se realice la denuncia por escrito y solo se presente a ratificarla ante la autoridad, evitando así que se omitan detalles importantes y por supuesto la revictimización.

❖ Si la víctima desea iniciar la queja formal y la denuncia penal al mismo tiempo.

Esta situación es perfectamente posible, ya que la denuncia formal ante el comité es de corte estrictamente administrativa y la denuncia es un aspecto penal que sale por completo de la esfera de la dependencia.

Debido a que los tiempos de la queja formal son mucho más rápidos que los de la denuncia, es muy probable que la resolución de la queja se presente cuando en la investigación penal apenas se estén recabando pruebas. Por lo tanto, resultará valioso para dicha investigación, que todo aquello que se haya actuado y declarado dentro del expediente de queja formal, pueda ser remitido a la o el agente del ministerio público como prueba documental pública.

Para lo anterior, la víctima podrá solicitar por sí o por medio del ministerio público, una copia certificada administrativamente de su declaración o de cualquier otra prueba que pudiere obrar dentro de su expediente y que considere que le puede ser de utilidad.

En este caso, la dirección jurídica de la dependencia, procederá a hacer la certificación administrativa pertinente del documento, para entregarlo a la víctima directamente o remitirlo al ministerio público mediante oficio.

En el caso que dentro del expediente de queja formal, existieran pruebas originales, tales como: mensajes, cartas, regalos o cualquiera otro, y que el ministerio público o la víctima directamente soliciten que se agregue a la investigación penal; en ese caso, la dirección jurídica de la dependencia certificará administrativamente una fotocopia de dicho documento para que obre dentro del expediente de queja y entregará los originales a quien se los haya solicitado.

Definitivamente para el caso de la queja formal, es posible trabajar con las copias certificadas administrativamente de las pruebas de la manera antes señalada, pero el Ministerio Público solo puede actuar con pruebas originales.

Los únicos documentos originales que deberán conservarse dentro del expediente de queja formal, son la entrevista inicial, los seguimientos y los oficios. En caso que la agencia del Ministerio Público los solicite, se le proporcionarán copias certificadas bajo el procedimiento ya descrito.

PLAN DE ACCIÓN PARA VÍCTIMAS. PUNTOS PARA SUGERIR EN LA CONSEJERÍA.

Con la finalidad de proveer de varias opciones a la víctima, la o el consejero, puede hechar mano del siguiente plan de acción, que si bien cierto no son la única solución, pues cada caso es único, sí representan una guía de acciones que se ha probado que funcionan.

Estos pasos se encuentran en acción progresiva, no necesariamente se tienen que seguir en este orden, pues como ya lo dijimos, cada caso es distinto y estos sólo representan una guía de acciones que ya se han probado que funcionan.

1.- Enfrentar la situación.

Saber qué es lo que me molesta.

Darse cuenta de lo que me molesta.

Combatir la falta de asertividad en este punto.

2.- Tener un historial serio de lo ocurrido.

Llevar una bitácora de días, hechos y situaciones, guardando cualquier evidencia (mensajes escritos o electrónicos, etc.) que pudieran posteriormente servir de evidencia.

3.- Comunicar asertivamente al hostigador/a u acosador/a su conducta.

---Yo pienso---Yo siento----

Nos han educado para que nos cueste trabajo decir NO

La asertividad es corta: “No me gusta que me mires el busto”

4.- Discutir el problema con una compañera/o para que esté al tanto de lo que ocurre.

Este tipo de problemas no tienen porque sufrirse en silencio.

5.- Discutir la situación con otras personas que hayan sufrido la misma experiencia.

Resulta un momento de descarga emocional el compartir las experiencias con otras personas que han pasado por lo mismo, sin sentirse juzgados/as o señalados/as.

6.- Informar el problema al supervisor/a o a alguien con autoridad sobre la o el hostigador/a u acosador/a.

Este y los dos puntos anteriores cumplen una función muy importante: la de poner al descubierto a la o el agresor.

Mucho del poder que rodea y protege a quienes cometen acoso u hostigamiento sexual, proviene del anonimato y del hecho de saber que tienen el control sobre su víctima de tal manera que ni siquiera se atreverán a hablar contra de ellos/as.

El ponerlos/as al descubierto, fractura este poder.

De preferencia este informe debe hacerse ante un equipo.

7.- Presentación de una queja formal si la institución cuenta con un sistema interno de quejas y agravios. (sin juicios penales)

8.- Escribir al hostigador/a u acosador/a una nota donde se le exponga los hechos desde nuestro punto de vista.

Exponerle que la relación es únicamente profesional de trabajo.

ESTA NOTA SE PUEDE ENTREGAR PERSONALMENTE, PERO ES FUNDAMENTAL QUE VAYA SIN FIRMA

9.- Encararse con el hostigador/a u acosador/a en persona o por teléfono.

Esta acción debe hacerse siempre con una o un testigo presente.

10.- Hacer una nota, redactada por un abogado/a con los términos adecuados.

La finalidad es conminar al hostigador /a u acosador/a, a que cese en su conducta o se expondrá a los efectos de una denuncia penal.

En este punto, la o el agresor podrá darse cuenta claramente de que la víctima ha solicitado asesoría profesional. Nuevamente se rompe el anonimato y el poder se ve disminuido.

11.- Hacer público el comportamiento del hostigador/a con otras personas del área, mujeres y hombres.

Nuevamente se hace incapié en que el hecho de poner en evidencia de una u otra forma al agresor/a, anula los efectos de su poder.

12.- Evitar dejarse invadir por el sentimiento de culpa.

La consideración más importante es protegerse a sí misma/o.

Definitivamente la víctima no es culpable de esta situación, ni lo puede ser su manera de vestir, hablar o cualquiera otra. Tanto el acoso como el hostigamiento sexual son acciones completamente **dolosas**, es decir, que quien las comete, desea hacerlas y las planea y ejecuta en el momento adecuado, además de que usa elementos de coacción para conseguir sus objetivos.

13.- Iniciar una denuncia penal.

Siempre se puede iniciar una denuncia penal, ya sea a la par que el procedimiento interno o de manera independiente

Dra. Alba Luz Robles Mendoza. Catedrática de la UNAM

“Prevención para el delito de hostigamiento sexual” (taller solo para mujeres) 24 de noviembre de 2012. Cholula, Puebla.

El Procedimiento

Si la o el trabajador ha decidido interponer la queja formal ante el Subcomité Interno contra Acoso, Hostigamiento y Aprovechamiento Sexual (SIAHAS) y una vez que la queja ha sido llenada mediante el formato sugerido en la Consejería, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. *Ombuds Pearson* deberá presentar la queja formal ante la o el Presidente del SIAHAS al día hábil siguiente al que se redacte la queja.
2. La presidencia del SIAHAS convocará a reunión de Subcomité dentro de los tres días hábiles siguientes a los que reciba la queja formal y la analizará para que en caso de que la persona quejosa haya solicitado alguna medida preventiva, se giren los oficios necesarios a fin de que dicha medida quede firme en un plazo no mayor a tres días hábiles.

3. Una vez recibida y analizada la queja, el SIAHAS tendrá un máximo de tres días hábiles para dar a conocer la queja al presunto o presunta responsable mediante un oficio donde se le haga llegar copia simple de la queja, citándole dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles para una audiencia privada ante el SIAHAS, donde podrá manifestar de viva voz lo que a su derecho convenga, siendo la o el Consejero quien recabe lo dicho, o bien puede presentar por escrito su versión de los hechos. En el citatorio que le sea enviado, se le hará saber que como servidora o servidor público se le tratará bajo los principios que se enumeran en el presente Protocolo, que puede anexar cualquier medio de prueba que considere a su favor y que tiene derecho a asistir acompañado/a; sin embargo durante la audiencia privada su abogado, abogada o persona de confianza no podrá intervenir limitándose sólo a escuchar y acompañar.

Si durante esta primera audiencia, la o el agresor reconociera los hechos, en ese momento el SIAHS le hará saber la sanción que le será aplicada en base a la Tabla de Sanciones que se anexa en el presente Protocolo y se dará por concluido el asunto haciendo constar en el expediente confidencial lo sucedido. Por el hecho de haber confesado y si la conducta se encuentra dentro de los rangos de LEVE y MEDIA, entonces no se levantará ningún Acta Administrativa, Apercibimiento o documento alguno en el expediente laboral; en el entendido de que este beneficio solo surte efecto una vez y que en caso de reincidencia, aunque medie una confesión, se aplicarán todas las sanciones correspondientes.

4. Durante esta primera audiencia, si el agresor o agresora presenta su versión de los hechos por escrito o de viva voz, cualquier integrante del SIAHS podrá realizar la cantidad de preguntas que considere necesarias para precisar puntos, siendo la o el Consejero quien tome debida nota. En caso de anexarse en ese momento pruebas, la o el Consejero en el mismo escrito relacionará cuales son estas pruebas y las resguardará dentro del expediente bajo la mas estricta confidencialidad. Solo las partes involucradas y quienes integran el SIAHAS pueden tener acceso a dicho expediente.

Si la persona acusada rechaza la oportunidad de defenderse, no se le puede obligar a ello, sin embargo podrá conocer en todo momento el curso de la investigación a través de la o el Consejero.

5. Inmediatamente después de concluida la primera audiencia, dará inicio la etapa de investigación, la cual no podrá durar mas de quince días hábiles, durante los cuales el SIAHAS por conducto de la o el Consejero, mandará citar a quienes hayan sido testigos de ambas partes y escuchará sus versiones, dejando constancia escrita y firmada dentro del expediente confidencial. Es posible mandar citar a personas que trabajen en otras dependencias, pues debido a que este tipo de conductas son “de realización oculta”, es decir que quien las comete

busca a toda costa no ser visto/a; cuando se sabe que existe una o un testigo, entonces resulta relevante su dicho y por tanto hay que hacer lo posible por conseguir su comparecencia.

Entrevista a las/los testigos

Una/un testigo es:

- Alguien que pudo haber visto u oído algo respecto a la conducta que se investiga.
- Alguien que puede describir la relación entre las personas involucradas con base en la observación directa.
- Alguien mencionado/a durante alguna de las versiones de los hechos.

Algunos/as testigos preguntan si tienen obligación de dar una entrevista. A esto el SIAHAS responderá que conforme a la política de la dependencia/entidad, se le ha otorgado la facultad para investigar y resolver el asunto. En general se considera parte de las obligaciones del servicio colaborar con las investigaciones y cumplir con el reglamento interior, así como con las leyes y normatividad de la Administración Pública Estatal. En la mayoría de los casos eso es suficiente para que la persona renuente acepte la entrevista.

Pasos que hay que seguir:

a) . Realizar preguntas:

No haga preguntas insinuanes. Por ejemplo, en lugar de decir: “Me han informado que a usted le consta que ‘X’ persona continuamente hostiga sexualmente a ‘Y’”, diga: “¿El día de ayer, pasó a los sanitarios?, ¿notó algo diferente?, ¿a quién más vio ahí?”

Concéntrese en las observaciones de la/el testigo, y no en sus opiniones o suposiciones sobre lo que haya o no ocurrido, tampoco se centre en las personalidades de las/os empleadas/os involucradas/os en el supuesto hostigamiento, acoso o aprovechamiento sexual.

b) Explicar el procedimiento:

Exponga la necesidad de mantener este procedimiento como confidencial y que no deberá discutirse con otras/os colegas o compañeras/os. Afírmeles que hará lo posible para asegurar que la evidencia que proporcionen se mantenga confidencial, y que sólo se dará a conocer si es absolutamente necesario para el procedimiento de la investigación.

c) Firma de la declaración:

Pida a la/el testigo que firme una declaración sobre la información dada ante el SIAHAS.

Una declaración firmada por una/un testigo tiene varias ventajas importantes:

- Documenta la entrevista registrando la defensa o explicación del incidente por la/el testigo.
- Puede conducir a una reducción de los asuntos que hay que investigar. Una declaración bien preparada, impedirá que la parte acusada presente nuevas defensas más adelante (en general éstas se llaman defensas ex post facto, o sea “después del hecho”).
- Una declaración firmada y reconocida por una/un testigo puede ser utilizada posteriormente —por ejemplo, en el Ministerio Público.

Curiosidad

Es posible que las/los testigos sientan curiosidad o preocupación por lo que pasará con la persona acusada después de la entrevista e investigación. A preguntas como “¿De verdad lo van a demandar penalmente? ¿Hubo violación? ¿Lo van a despedir?”; el SIAHAS simplemente debe explicar su papel por el momento es recabar información y afirmar que no sabe qué sucederá con la persona acusada, y que esa decisión se tomará más adelante.¹⁰

6. Si existiera algún tipo de prueba como un video de cámara de seguridad, registro telefónico o cualquiera otro que las partes hubieran ofrecido pero que no pudieron exhibir debido a que no está a su alcance obtenerlo, el SIAHAS girará oficio al área correspondiente a fin de que sean recabados y formen parte del expediente confidencial.
7. Solo en el caso de que el SIAHAS considere estrictamente necesaria la confrontación entre las partes esta podrá llevarse a cabo, solo versará sobre los puntos sobre los que no haya quedado claro en las declaraciones o cuando sea el único medio de prueba con el que se cuente. Se deberá efectuar en presencia del SIAHAS moderando las intervenciones la o el Consejero, quien al final elaborará una relatoría que las partes firmarán y se anexará al expediente confidencial.

¹⁰ Adaptación de INMUJERES. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. 2009

8. Una vez valoradas todas las pruebas, el SIAHAS emitirá su resolución en un periodo no mayor a tres días hábiles, comunicándolo a las partes mediante oficio que se entregará de manera personal por medio de la o el Consejero.
9. En el supuesto que no hubieran pruebas que recabar y valorar, una vez que se recibieron las versiones de los hechos de ambas partes, en un plazo no mayor a tres días hábiles el SIAHAS emitirá la resolución correspondiente, la cual se hará del conocimiento de las partes por medio de oficio que entregará personalmente la o el Consejero
10. Girará también los oficios a las áreas internas y dependencias correspondientes a fin de que surta sus efectos la sanción emitida.
11. En caso que alguna de las partes no esté conforme con la resolución tomada por el SIAHAS; podrá dentro de los tres días hábiles siguientes a que les haya sido notificada, interponer un recurso revocatorio mediante un escrito dirigido al Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual. El escrito deberá ser presentado en las oficinas del Instituto Quintanarroense de la Mujer o en cualquiera de sus Delegaciones. En este escrito se explicará el porqué se está inconforme con la resolución emitida por el SIAHAS pero no se podrán exhibir ni alegar medios de prueba diferentes a los que se tomaron en cuenta durante la investigación. El Instituto Quintanarroense de la Mujer convocará a sesión al Subcomité dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la recepción del escrito revocatorio, también dentro de esos cinco días solicitará a la dependencia donde trabajan las partes involucradas, le sea enviado el expediente confidencial y al mismo tiempo enviará a la víctima una copia del escrito revocatorio a fin de que dentro de el plazo de tres días hábiles manifieste por escrito lo que a su derecho convenga.
12. Una vez transcurridos los tres días otorgados a la víctima, independientemente si presentó o no escrito con sus alegatos, el Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual solo analizará lo contenido en el expediente confidencial así como el escrito revocatorio y el de alegatos de la víctima. Emitirá una resolución definitiva en los siguientes cinco días hábiles, notificándola a las partes mediante la o el Consejero. Ante esta resolución no existirá recurso alguno.
13. En caso que el SIAHAS o el Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual determinen que no existen elementos necesarios para determinar que existió acoso, hostigamiento o aprovechamiento sexual, deberá archivar el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presuma que quien inició la queja se condujo con dolo, falsedades, aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente a la

Secretaría de la Gestión Pública para el inicio del procedimiento correspondiente en base a la citada Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo.

Tabla de Sanciones.

Si dentro de la dependencia ocurren conductas de acoso, hostigamiento o aprovechamiento sexual, el propósito de la política de prevención de cualquier institución es remediarlos, no tanto castigar a los/las empleadas/os.

Al buscar remedios es preciso tener en cuenta cuatro principios fundamentales:

1.-Detener el acoso, el hostigamiento o aprovechamiento presentes. Esto significa que el comportamiento de la parte acusada en el lugar de trabajo debe modificarse para ser aceptable.

2.-Impedir que se repitan. Es necesario asegurarse de que el comportamiento no empiece de nuevo. Esto podría lograrse con acciones tan simples como separar a las personas involucradas. Sin embargo, hay que asegurarse de que la persona que presentó la queja no sufra como resultado del traslado (principio de revictimización). Dado que una disciplina progresiva puede incluir otras acciones, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- Gravedad del incidente (efectos para la parte denunciante).
- Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- Abuso de autoridad.
- Posición de la parte denunciante (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- Si la conducta es verbal o física.
- Si hubo actos similares anteriormente.

3.-Reparar cualquier pérdida sufrida por las personas que han sido víctimas de acoso, hostigamiento o aprovechamiento sexual.

- Es relativamente fácil reparar las pérdidas tangibles, como un ascenso. Las más difíciles son las intangibles: la pérdida de dignidad y autoestima. En esas situaciones es muy importante que la dependencia/entidad apoye a su personal.
- La confidencialidad debe ser respetada, y si otras/os empleadas/os de la misma área preguntan acerca de los resultados, es preciso aconsejarles al respecto.
- Habrá que reforzar las reglas sobre comportamiento aceptable e inaceptable.
- El trabajo debe continuar igual que antes. Si alguna/algún empleada/o parece incapaz de seguir como antes y plantea repetidamente problemas relacionados con la queja, tal vez sea necesario que la o el Consejero le recuerde amablemente sus obligaciones en cuanto al profesionalismo y el desempeño satisfactorio en todas las áreas de su trabajo, incluyendo las relaciones con las/os compañeras/os.

4. Educar al personal. Debe entenderse educación en el sentido más amplio posible. Las sesiones formales de capacitación sólo se emplean como remedio cuando las/los

empleadas/os no entienden qué es comportamiento aceptable e inaceptable o cuáles son los procedimientos asociados con el protocolo de la dependencia/entidad.

Por último, hay que tomar en cuenta que las/los servidoras/es públicas/ os aprenden cuando ven que la dependencia está comprometida con su política contra el el acoso, hostigamiento y aprovechamiento sexual y no tolera violaciones a ésta, lo cual sucede cuando las direcciones y las/los delegadas/os sindicales crean un clima laboral de “cero tolerancia” de estas conductas.¹¹

Para establecer un estándar que permita dar certeza tanto a las acciones del SIAHAS, es que en caso de comprobarse conductas de acoso, hostigamiento o aprovechamiento sexual, a manera de guía se sugiere aplicar la siguiente tabla de sanciones:

¹¹ Adaptación de INMUJERES. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. 2009

ANEXO I. NORMAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO APLICABLES LOS CASOS DE

ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y APROVECHAMIENTO SEXUAL			
GRAVEDAD	MODALIDAD	CONDUCTA (EJEMPLO)	SACIÓN SUGERIDA
LEVE	No Verbal	Exposición de carteles, calendarios o pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.	Amonestación escrita que constará en su expediente de personal. Llamada de atención por parte de la o el jefe inmediato.
	Verbal	Piropos lascivos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. Lenguaje en doble sentido con contenido sexual	Apercibimiento de no volver a cometer tales conductas
	Sin contacto físico.	Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.	Justicia restaurativa. Ofrecer una disculpa privada a la víctima frente al Subcomité, bajo el compromiso de no repetición
		Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual y amorosa.	Indicar ayuda profesional psicológica
MEDIA	Verbal y	Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	Transferirlo/a temporalmente Indicar terapia
	No verbal	Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	Acta administrativa En caso de reincidencia se sancionara como conducta alta.

MEDIA	Verbal	Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.	Transferirlo/a definitivamente
	Sin contacto físico	Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no correspondan a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales. Alta	.Bajas temporales sin goce de sueldo. Acta administrativa Condicionar su continuidad laboral.
ALTA	No verbal	Contacto físico no deseado (manoseo, sujeción).	Acta administrativa Condicionar su continuidad laboral.
	No verbal y verbal	Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorrallar).	Condicionar su continuidad laboral.
	Con contacto físico	Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes). Violación. Aprovechamiento Sexual	Despido Inhabilitarlo/a

Fuente: Elaboración Propia con base en el Protocolo para casos de Hostigamiento Sexual de la Universidad del Caribe, Quintana Roo

Estas sanciones son solo una guía, la dependencia podrá adoptar cualquier otra, siempre y cuando este aprobada por el SIAHAS y el Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual, además que se den a conocer tanto en la guía rápida o en cualquier otro medio de comunicación interno.

Formatos e instrucciones de llenado.

A continuación una lista de formatos e instrucciones de llenado para la correcta aplicación del presente Protocolo

FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL DE CONSEJERIA

DEPENDENCIA:

LLENADO POR:

FECHA: - - .

NÚMERO CONSECUTIVO O DE CONTROL:

1 .DATOS SOBRE LA VICTIMA

1.1 NOMBRE COMPLETO:

1.2 EDAD: SEXO:

1.3 ESTADO CIVIL:

1.4 NÚMERO DE HIJOS HIJAS

1.5 ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS:

1.6 ANTIGÜEDAD EN LA DEPENDENCIA:

1.7 ANTIGÜEDAD EN EL ÁREA QUE LABORA ACTUALMENTE:

1.8 PUESTO QUE OCUPA:

1.9 TIPO DE CONTRATO: BASE HONORARIOS TEMPORAL DE CONFIANZA

OTRO:

1.10 PERTENECE A UN SINDICATO SI NO CUAL:

2. DATOS SOBRE EL AGRESOR O AGRESORA

2.1 NOMBRE COMPLETO:

2.2 EDAD SEXO

2.3 ANTIGÜEDAD EN LA DEPENDENCIA:

2.4 AREA EN LA QUE LABORA ACTUALMENTE:

2.5 PUESTO QUE OCUPA:

2.6 TIPO DE CONTRATO: BASE HONORARIOS TEMPORAL DE CONFIANZA

OTRO:

2.7 PERTENECE A UN SINDICATO SI NO CUAL:

2.8 QUE POSICIÓN LABORAL GUARDA RESPECTO DE LA VICTIMA

SUPERIOR HOMOLOGO/A SUBORDINADO

3.-DATOS DE LA CONDUCTA DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO:

3.1 DIA EN QUE SUCEDIÓ: - - .

3.2 HORA APROXIMADA LUGAR

3.3 RELATORIA DE LO SUCEDIDO

Lined area for reporting the incident details.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS PARA COMPLEMENTAR LA RELATORÍA:

(Estas preguntas se plantean solo en caso que la persona entrevistada no las haya planteado durante su relato)

1.- ¿ALGUNA PERSONA PRESENCIO LO SUCEDIDO?

SI NO

En caso de si, proporcionar nombre y área de trabajo:

2.- ¿COMO SE SINTIO AL MOMENTO DE LO SUCEDIDO?

3.- ¿COMO SE SIENTE EN ESTE MOMENTO QUE LO ESTA RELATANDO?

4.- ¿EN ALGUN MOMENTO DE LA AGRESION, USTED LE DIJO QUE NO LE GUSTA QUE LE HABLE ASI, QUE NO SE SIENTE BIEN CON LO QUE LE ESTA DICIENDO O HACIENDO, QUE DEJARA DE INSISTIR O CUALQUIER FRASE QUE LE INDICARA CLARAMENTE QUE USTED NO ESTA DE ACUERDO NI LE ERA AGRADABLE LO QUE ESTABA SUCEDIENDO? SI NO ¿PORQUE?

5.- ¿LE HA OCURRIDO OTRAS VECES? SI NO

5.1 EN CASO QUE LA RESPUESTA ANTERIOR SEA **SI** Y SE TRATE DE LA MISMA PERSONA AGRESORA, LLENAR NUEVAMENTE LOS SIGUIENTES CAMPOS:

5.1.1 FECHA EN QUE SUCEDIÓ: - - .

5.1.2 HORA APROXIMADA

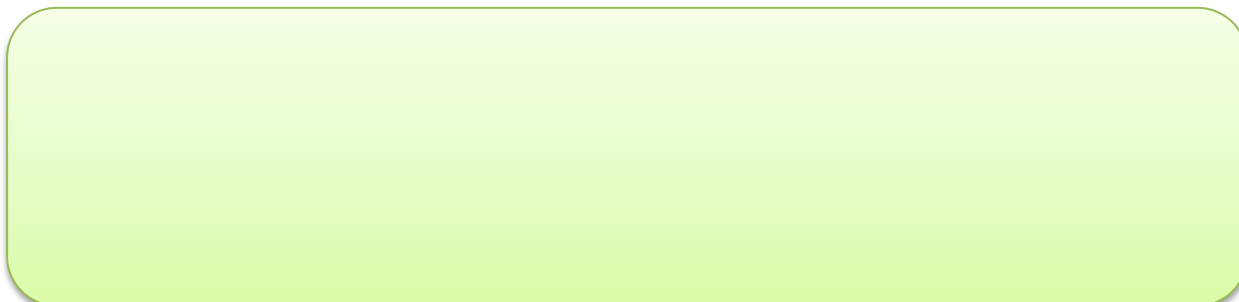
5.1.4 RELATORIA DE LO SUCEDIDO

Lined area for reporting the incident.

Nota.- En caso que se reporten otras agresiones, pero por parte de diferente persona, entonces se deberá abrir un formato nuevo.

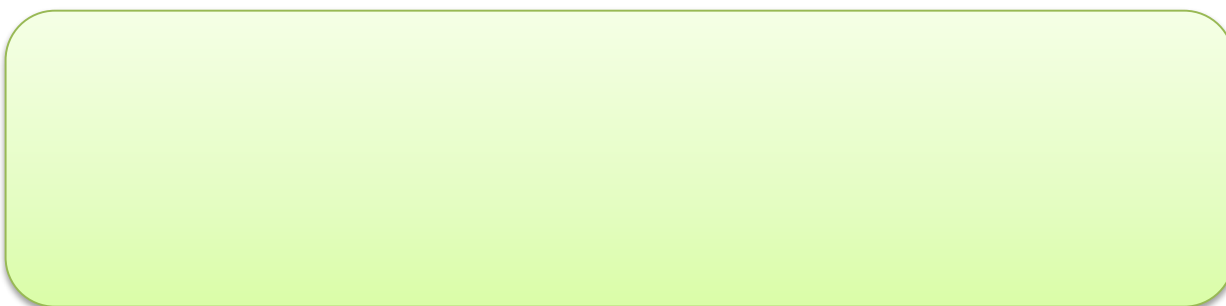
ORIENTACION

(Anotar las sugerencias y opciones que le fueron planteadas al trabajador/a)

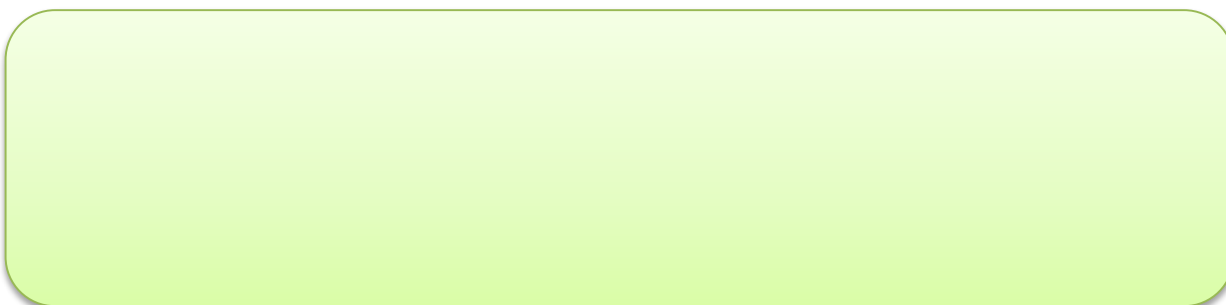


CONCLUSIONES DE LA CONSEJERIA:

LA PERSONA AGREDIDA TOMO LA DECISION DE:



LA PERSONA AGREDIDA SUGIRIÓ COMO SOLUCION:



LA PERSONA AGREDIDA SOLICITO SER TRANSFERIDA: TEMPORAL DEFINITIVAMENTE
DE AREA DE TRABAJO: SI NO

LA PERSONA AGREDIDA SOLICITA QUE EL AGRESOR/A SEA TRANSFERIDO/A DURANTE LA INVESTIGACION, A OTRA AREA DE TRABAJO: SI NO

NOMBRE Y FIRMA DEL CONSEJERO/A

NOMBRE Y FIRMA DE LA VICTIMA

FORMATO DE SEGUIMIENTO DE REPORTE DE ACOSO u HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DEPENDENCIA:

LLENADO POR:

FECHA: - - .

NÚMERO CONSECUTIVO O DE CONTROL:

EN SEGUIMIENTO A LA ENTREVISTA INICIAL SOLICITADA POR:

ACUDE A ESTA CONSEJERÍA RELATANDO LO SIGUIENTE:

Area for reporting the incident, containing 12 horizontal lines for text entry.

A large, light green rounded rectangular box with a thin dark green border. It contains 18 horizontal blue lines for writing, spaced evenly across the box.

DERIVADO DEL SEGUIMIENTO DE LA CONSEJERÍA, EL TRABAJADOR/A TOMA LAS SIGUIENTES DECISIONES:



A second large, light green rounded rectangular box with a thin dark green border. It contains 18 horizontal blue lines for writing, identical in format to the first box.

NOMBRE Y FIRMA DEL CONSEJERO/A

NOMBRE Y FIRMA DE LA VICTIMA

Fuente: Elaboración Propia

INSTRUCCIONES DE LLENADO PARA EL FORMATO DE ENTREVISTA DE CONSEJERÍA.

Son diversos los propósitos del correcto llenado de la ENTREVISTA INICIAL DE CONSEJERIA; el primero de ellos es por supuesto documentar de manera clara las situaciones de acoso u hostigamiento sexual que pudieran cometerse en las distintas entidades de la administración Pública del Estado, independientemente si se llegan a convertir en quejas formales o denuncias penales.

Esta entrevista, sirve como base para la interposición de la queja formal y puede servir como prueba documental ante el Ministerio Público, en caso que así se solicite.

Otro propósito, es el ir creando una base de datos desagregada por sexo, que permita al SIAHAS, realizar diversas mediciones, estadísticas y diagnósticos que le permitan emitir políticas para la prevención, atención y sanción de estas conductas.

LLENADO DE CAMPOS: Puede ser a mano o en computadora; aunque por empatía y con la finalidad de crear un vínculo durante la consejería, se recomienda hacerlo a mano y frente a la víctima, de manera afable y accesible.

DEPENDENCIA.- Entidad de la Administración Pública Estatal donde trabajan tanto la víctima como el agresor o agresora.

LLENADO POR: Nombre del Consejero/a quien atiende la entrevista. Debido a que en este protocolo se recomienda que el/la consejero/a sea la o el titular del área jurídica deberá estar en constante capacitación para la atención de todos los temas relacionados con el Género y la Igualdad en la instancia. En todo momento se podrá apoyar de la persona quien esté designada como enlace de la instancia para con el Comité General de Cultura Institucional y Equidad de Género del Estado.

En los casos de violencia sexual, la víctima muchas veces desarrolla una desconfianza generalizada con respecto de las personas del mismo sexo de su agresor/a; impidiendo de algún modo que la víctima pueda narrar con confianza los hechos ante la o el consejero en razón de su sexo; o simplemente la víctima sienta de por sí mayor confianza al conversar con una mujer que con un hombre o viceversa. Por lo anterior es que definitivamente, deberán existir un consejero hombre y una consejera mujer, no solo para poder dar esta opción de confianza a la víctima, sino para que en caso de ausencia por vacaciones o enfermedad de uno, pueda ser suplido por la otra y viceversa.

FECHA: Día en el que se está llevando a cabo la entrevista.

NUMERO CONSECUTIVO DE CONTROL: Este número será creado directamente por la dependencia. Será único y consecutivo y deberá contener primero las siglas de la dependencia, luego el número consecutivo de tres cifras, posteriormente el mes y el año en que se registra.

EJEMPLO: IQM/001/02-2013

IQM/002/04-2013

IQM/003/11-2013

DATOS SOBRE LA VICTIMA: Deben ser llenados todos y cada uno de los campos, pues es información básica que la víctima puede proporcionar.

DATOS SOBRE EL AGRESOR O AGRESORA: En la medida de lo posible, la víctima deberá proporcionar esta información, sin embargo si desconociera algún dato, esté deberá ser recabado inmediatamente por la o el consejero, recurriendo directamente al departamento de recursos humanos de la dependencia, sin que medie oficio o requerimiento formal.

DATOS DE LA CONDUCTA DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO o APROVECHAMIENTO: Se establecerá el día, mes y año en que sucedió, así como la hora aproximada y el lugar específico: baño, recepción, cubículo, o incluso si hubiera sucedido fuera de las instalaciones de la dependencia.

Si hubiera sucedido en varios lugares; se plasmaran todos los lugares que la víctima mencione.

RELATORIA DE LO SUCEDIDO: En este campo la o el consejero, deberán aplicar la técnica de la *escucha activa*, plasmando en la entrevista los puntos esenciales del relato, sin emitir ningún juicio hacia la víctima o la/el agresor. En caso que el espacio en el formato no sea suficiente, anexará una hoja en blanco para continuar escribiendo.

PREGUNTAS ORIENTATIVAS PARA COMPLEMENTAR LA RELATORIA: Estas preguntas sólo se plantearán si es que la víctima no ha relatado ya estos puntos

COMO SE SINTIÓ AL MOMENTO DE LO SUCEDIDO: La o el Consejero, deberá guiar a la víctima a que exprese de manera concreta los sentimientos que tuvo al momento del acoso, hostigamiento o aprovechamiento, por ejemplo: temor, coraje, inseguridad, desconfianza, etc. Se deberá distinguir entre pensamientos y sentimientos, ya que estamos educados/as para expresar más fácilmente nuestros pensamientos que los sentimientos- *en ese momento pensé que podía perder mi trabajo-*; entonces la o el consejero debe re direccionar la pregunta diciendo: *¿cómo se sintió al pensar que podría perder su trabajo? ¿Triste, enojado/a, indignado/a?* Los pensamientos que pudieran aflorar en este punto, deberán escribirse en el recuadro de relatoría de los hechos a modo de complemento.

COMO SE SIENTE AHORA QUE LO ESTA RELATANDO: La intención por una parte es validar los sentimientos de la víctima y por otro determinar si existe una re significación de lo sucedido después de que ha pasado algún tiempo o por el simple hecho de ya no encontrarse frente a su agresor/a.

¿EN ALGUN MOMENTO DE LA AGRESION, USTED LE DIJO QUE NO LE GUSTA QUE LE HABLE ASI, QUE NO SE SIENTE BIEN CON LO QUE LE ESTA DICIENDO O HACIENDO, QUE DEJARA DE INSISTIR O CUALQUIER FRASE QUE LE INDICARA CLARAMENTE QUE USTED NO ESTABA DE ACUERDO NI LE ERA AGRADABLE LO QUE ESTABA SUCEDIENDO? Sí No ¿por qué?

Al abordar esta pregunta es muy importante hacerlo sin que pudiera parecer que la víctima tuvo alguna responsabilidad y que su deber era haber reaccionado. Hay personas que lo hacen, pero hay otras que no. La pregunta está orientada más que nada a calificar como una agravante para el agresor/a, el hecho de que su víctima le haya expresado claramente su desacuerdo, que le haya pedido que dejara de hacerlo y aun así insistió en su conducta. De esta manera, al momento de la investigación, la o el agresor no podrá argumentar en su defensa que él no sabía que lo que hacía era desagradable para su contraparte.

¿LE HA OCURRIDO OTRAS VECES? Sí No

Resulta importante esta pregunta, pues representa un buen momento para evidenciar todas las agresiones que pudiera haber sufrido la víctima.

En caso que la respuesta anterior sea **SÍ** y se trate de la misma persona agresora, entonces se deberán llenar los campos que siguen.

Pero en el caso que la persona entrevistada, expresé que si ha sufrido acoso u hostigamiento sexual en ocasiones anteriores, pero por parte de persona distinta, en ese caso, se deberá terminar la entrevista que se está realizando e inmediatamente abrir un formato nuevo comenzando todo desde el principio.

ORIENTACION: En este espacio se plasmarán a manera de lista-resumen, las opciones que se le plantearon a la víctima, los pros y contras de cada una de ellas, así como la invitación a acudir al servicio terapéutico de la propia dependencia o a cualquiera de las opciones que la Coordinación del Comité ponga constantemente a disposición.

Ejemplo:

- Se le explicó claramente a la víctima en qué consiste el procedimiento de queja formal, los tiempos, pruebas y alcances del mismo.

- Se le orientó a la víctima a sobre la manera en cómo, cuándo y dónde presentar una denuncia por el delito cometido, pero que los gastos del abogado/a correrán por su cuenta ya que en la institución no se cuenta con personal para esta función.
- Se le proporcionó a la víctima un folleto con el listado de instancias que otorgan terapia psicológica de manera gratuita en estos casos.
- A petición de la víctima, se hizo una cita por teléfono para iniciar su terapia psicológica por parte del grupo de PAIMEF que se encuentra operando en las instalaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer.

CONCLUSIONES DE LA CONSEJERIA: Para llenar este campo, quien entrevista ya debió haber escuchado y platicado abiertamente con la víctima, como para ser capaz de englobar a manera de lista-resumen el resultado de la entrevista de consejería.

Ejemplo:

- La persona entrevistada está decidida a iniciar ante el Subcomité Interno (SIAHAS) una queja formal en contra de JUAN PEREZ, ya que considera que fue víctima de hostigamiento sexual en dos ocasiones por parte de esta persona, y que a pesar de que ella le ha dicho claramente que no le son gratas las proposiciones que en esta entrevista se trataron.
- Se le da como fecha para la presentación de la queja formal el próximo día 18 de septiembre a las 12: 00 horas en esta misma oficina de consejería.
- Se le pide que traiga el mensaje de texto donde recibe la invitación a tener relaciones sexuales.
- Se gira oficio a la jefa de departamento para que otorgue todas las facilidades a la víctima a fin de que pueda asistir el día y hora de su cita para la interposición de la queja formal, así como el día y hora de su cita al servicio de psicología.

LA PERSONA AGREDIDA SUGIRIÓ COMO SOLUCIÓN: En este punto, se le debe invitar a la persona entrevistada, a que exprese libremente desde su perspectiva, cuál sería la solución ideal que ella ve para esta situación, independientemente si resulta posible o no de realizar.

El hecho de que la víctima pueda plantear sus propias soluciones, por un lado habla de un principio de empoderamiento y por otro, permite al SIAHS ir recabado nuevas posibles soluciones para afrontar estas quejas, que resulten cada vez más apegadas a las necesidades de quienes sufren este tipo de conductas.

LA PERSONA AGREDIDA SOLICITO SER TRANSFERIDA: TEMPORAL DEFINITIVAMENTE DE AREA DE TRABAJO: SI NO

En este punto, la o el consejero le hará ver a la víctima que la dependencia bajo los estándares del presente Protocolo contempla esta posibilidad, pero que debe ser a petición expresa de ella como persona agredida, y que debido a los movimientos administrativos que se tienen que hacer, esta transferencia podría no ser inmediata, pero sí tendrá el carácter de prioritario para el área de Recursos Humanos.

LA PERSONA AGREDIDA SOLICITA QUE EL AGRESOR/A SEA TRANSFERIDO/A DURANTE LA INVESTIGACION, A OTRA AREA DE TRABAJO: SI NO

En este punto, se le dirá la víctima que el presente Protocolo y la institución contemplan esta posibilidad pero solo en los casos que decida interponer una queja formal o una denuncia penal, para poder justificar ante Recursos Humanos la transferencia temporal del agresor o agresora del área de trabajo, como acción preventiva.

NOMBRE Y FIRMA DE LA VICTIMA: Si la víctima se llegara a negar a firmar, se le explicará que no se pueden atender casos de denuncias anónimas, ya que es precisamente el anonimato uno de los factores que les da poder a las y los agresores para continuar acosando y hostigando. Se le hará hincapié en que todas las entrevistas son estrictamente confidenciales.

En el caso que insista en no firmar, la o el consejero escribirá la leyenda **“por convicción se niega a firmar”**, haciéndole saber que las puertas de la Consejería seguirán abiertas en caso que cambie de opinión o que suceda otra situación de acoso u hostigamiento, y que el hecho de que no firme, no impide que se le brinden todas las facilidades para acudir al servicio terapéutico, sin embargo, en caso que hubiera solicitado su transferencia a otra área de trabajo, ésta solo podrá ser realizada hasta el momento que firme la entrevista, ya que si bien es cierto el procedimiento interno del SIAHAS no es un proceso legal, si cuenta con las formalidades mínimas que permitan tanto al Subcomité Interno como a las partes involucradas y a la dependencia misma, tener certeza de lo que se esta haciendo.

MACHOTE DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

Cancún, Quintana Roo; ----- de ----- de 20__.

C. AGENTE DEL MINISTERIO PUBLICO DEL FUERO COMUN EN ESTA CIUDAD.

MARIELA, mexicana, originaria del Estado de Guerrero y vecina de esta ciudad desde hace dieciocho años, con dieciocho años de edad, de estado civil soltera, de ocupación estudiante, con domicilio para oír y recibir notificaciones en -----
-----esta Ciudad, ante Usted por mi propio derecho presento por este medio formal declaración en contra de QUIEN RESULTE RESPONSABLE, por hechos probablemente constitutivos del delito de **ACOSO SEXUAL Y LO QUE RESULTE**; la presente declaración la hago con base en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Desde hace catorce años aproximadamente en que habito el domicilio que señale en mis generales en compañía de mis padres ROBERTO y MARIA junto con mis hermanos de nombres EDUARDO, ANGEL y BENJAMÍN todos de apellidos -----
-----; Considero que somos una familia normal y nunca hemos tenido problemas legales o personales con nadie, ni consideramos que tengamos enemigos; por el contrario somos apreciados por nuestros vecinos y vecinas. Terminé hasta el tercer año de secundaria y actualmente estudio cultora de belleza. Mi último novio lo tuve hace tres años y la relación terminó porque él desafortunadamente falleció. Desde ese entonces no tengo novio y solo tengo un pretendiente a quien no he aceptado pero que toda mi familia conoce y que nosotros conocemos a la suya.

SEGUNDO.- A mediados del mes de enero del presente año, siendo aproximadamente las nueve horas, me encontraba en el interior de mí domicilio cuando sonó el teléfono fijo de la casa que es -----. Este ha sido nuestro número fijo desde hace cinco años aproximadamente y esta registrado a nombre de mi madre. Es el caso que al contestar escuché la voz de un hombre desconocido para mí quien me dijo: "HOLA

MARIELA ¿COMO ESTAS? Yo por educación le pregunté ¿QUIEN HABLA?, pero no me contesto y me colgó. En ese momento no le dí importancia a la llamada aunque se me hizo

un poco raro que supiera mi nombre, como si me conociera y luego me colgara. Pasó una semana y nuevamente entre nueve y once de la mañana volvió a sonar el teléfono y al contestar yo la misma voz de la vez anterior me dijo. ¿HOLA MARIELA COMO ESTAS? Nuevamente le pregunté quién era y ahora me contesto. MUY PRONTO LO VAS A SABER y me colgó. A partir de ahí, recibí esta misma llamada todos los días excepto sábados y domingos, entre las nueve y las once de la mañana. Invariablemente lo primero que me decía era ¿HOLA MARIELA COMO ESTAS? y luego me colgaba y así sucedió durante todo el mes de febrero del año en curso; por mas que yo le preguntaba quien era él solo me colgaba y extrañamente casi todo el mes de marzo dejé de recibir estos telefonemas.

TERCERO.- Para finales del mes de abril, nuevamente en el transcurso de la mañana volvió a llamarme, pero ahora al contestarle ya no me llamaba por mi nombre sino que me decía: ¿“HOLA MI AMOR COMO ESTAS? A lo que yo le contestaba ¿Quién eres?, ¿porqué me llamas así? Pero no me hacía caso y me decía: “TE EXTRAÑO, QUIERO ESTAR CONTIGO” y entonces ahora yo era la que le colgaba pues definitivamente ya me daban miedo sus llamadas. Durante todo el mes de mayo, todos los días excepto sábados y domingos, hablaba a la misma hora diciéndome cosas como: “QUIERO ESTAR CONTIGO MI AMOR, TE NECESITO. Para esto toda mi familia ya sabía lo que estaba pasando y en cuanto me llamaba yo ponía el altavoz para que todos escucharan, pero el hoy denunciado notaba que activaba el alta voz y colgaba. Después empezó a acosarme con estas mismas llamadas tanto en la mañana como en la tarde entre tres y cuatro. Yo las veces que le llegaba a contestar le decía: “NO ME HABLE ASI PORQUE NO ME CONOCE” a lo que me decía: “SE MAS DE TI DE LO QUE TU CREES” y al escuchar esto y le colgaba. En otras ocasiones me decía: “MI AMOR, SIEMPRE QUE SALGAS DESPIDETE DE TODOS PORQUE PUEDE QUE YA NO REGRESES” entonces yo le colgaba pues me daba mucho miedo. En otras ocasiones el hoy denunciado me decía que tenía que estar con él y que me extrañaba, a lo que yo le decía enojada: “ESTAS LOCO Y ENFERMO”, esto lo enfurecía y se oía perfectamente como tiraba el teléfono al suelo sin colgar y yo a lo lejos escuchaba que me gritaba como loco: “ERES UNA ESTUPIDA, TE VAS A ARREPENTIR, NO SABES LO QUE ESTAS HACIENDO” y por supuesto le colgué. Inmediatamente volvió a llamar y a gritos me exigió que no le colgara pues yo no sabia lo que estaba diciendo y que me acordara que yo tenía una familia, pero yo de todos modos le colgaba y ya no volvía a hablar hasta el día siguiente.

CUARTO.- A partir de ahí es que mi madre contrató el identificador de llamadas, pero cuando el hoy denunciado llamaba, en el identificador aparecía como PRIVADO y pues nos frustramos mucho al ver que seguíamos a merced de este sujeto. Lo malo también fue que al mes el identificador dejo de funcionar y nos explicaron que como nuestra línea es

multifon, el identificador solo estuvo de prueba y que si queríamos contratarlo de fijo pues teníamos que cambiar a un número residencial de Telmex, pero como la línea es muy cara, no nos quedó mas remedio que quedarnos con el multifon. De modo que las llamadas siguieron ocurriendo, solo que ahora el hoy denunciado me sorprendió diciéndome cosas respecto de la ropa que yo vestía y eso me dio a entender que de verdad él si me conocía, también me dijo que ya sabía a dónde trabajaba y a que hora salía. A partir de ahí, mi familia decidió que yo no contestara el teléfono y cuando este sujeto llamaba, mi madre le contestaba y él solo colgaba, hasta que hace aproximadamente tres semanas atrás, en una ocasión que no me quedó mas remedio que contestar, el hoy denunciado me dijo: “NO TE ESCONDAS QUE DE TODOS MODOS TE VOY A ENCONTRAR” yo sin decirle nada le colgué y actualmente no contesto el teléfono bajo ninguna razón, pero él sigue llamando y colgando.

QUINTO.- Por más que cavilamos mi familia y yo, no damos con quién pueda ser esta persona que esta obsesionada conmigo. Como datos puedo aportar que la voz que escucho me da la impresión de que se trata de un hombre ya adulto, que sí sabe dónde vivo y me puede vigilar, que me llama desde su trabajo pues incluso en varias ocasiones que me decía: “HOLA MI AMOR COMO ESTAS” yo lograba escuchar el ruido de la estática de un radio de esos como los que tienen los policías, cuando se escuchaba este ruido el sujeto este inmediatamente colgaba pero luego me llamaba mas tarde. Nunca me marcó en fin de semana y las veces que yo le decía que estaba loco o enfermo, cambiaba su voz, se ponía furioso, azotaba el aparato aunque luego él solito se calmaba y me volvía a hablar con su voz normal pero yo le colgaba; pero me volvía a llamar y me decía “HAY MI AMOR PERDONAME”.

SEXTO.- Por todo lo anterior es que mi vida y hasta la de mi familia ha cambiado, vivo con mucho temor, ya no quiero salir a ningún lado y las veces que tengo que hacerlo, alguien de mi familia debe acompañarme. Hemos pensado en cancelar este número pero tenemos miedo de su reacción y a que cumpla sus amenazas. También hemos pensado en que yo me vaya de Cancún, pero no es una decisión fácil de tomar y mucho menos de lograr pues nuestros recursos económicos son limitados. Me siento completamente acorralada, temerosa, con coraje pero a la vez sin fuerzas para seguir, pero sobre todas las cosas siento mucho miedo y ya no sé que hacer para ponerle fin a esta situación que yo no elegí ni mucho menos provoqué.

Por lo anteriormente expuesto, a Usted ciudadano agente del ministerio público adscrito a la fiscalía especializada en delitos sexuales, atentamente solicito:

PRIMERO.- Tenerme por presentada en tiempo y forma legales, interponiendo denuncia por hechos probablemente constitutivos del delito de acoso sexual y lo que resulte.

SEGUNDO.- Ordenar se realicen todas las investigaciones pertinentes a fin de encontrar al presunto responsable.

TERCERO.- En su oportunidad, formular el ejercicio de la acción penal consignando al juez competente, a fin de que sea librada la orden de aprehensión.

Protesto a Usted mis respetos

MARIELA

Fuente: Elaboración propia

MACHOTE DE DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Chetumal, Quintana Roo; ----- de ----- de 2013.

C. AGENTE DEL MINISTERIO PUBLICO DEL FUERO COMUN EN ESTA CIUDAD.

GUADALUPE, mexicana, originaria de Monterrey Nuevo León y vecina de esta ciudad desde hace treinta años, con sesenta años de edad, de estado civil soltera, de ocupación gerenta de ventas, con domicilio para oír y recibir notificaciones en -----
----- de esta Ciudad, ante Usted por mi propio derecho presento por este medio formal denuncia y/o querrela en contra de **MANUEL**, por hechos probablemente constitutivos del delito de **HOSTIGAMINETO SEXUAL Y LO QUE RESULTE**, inculpado que puede ser citado en el domicilio -----
----- de esta ciudad de Cancún Quintana Roo; la presente denuncia y/o querrela la hago con base en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Con fecha quince de octubre del año dos mil nueve comencé a trabajar como promotora de AFORE para la empresa ----- ubicada -----
----- esta ciudad de Chetumal, Quintana Roo. La Gerente comercial es la C. Eugenia y ella me asignó a formar parte del equipo cuyo líder es **MANUEL**. En ese mismo momento yo le solicité que me dejara integrarme al equipo cuya lidereza es a quien solo recuerdo como Mónica, pero Eugenia me dijo que no podía ser ya que **MANUEL** le dijo que ya me había visto y que me asignara a su equipo directamente. Mi intención de trabajar en el equipo de Mónica solo obedece al hecho de que prefiero trabajar entre mujeres y no

porque tuviera alguna desavenencia con el hoy denunciado, pues hasta ese día fue que lo conocí.

SEGUNDO.- El día dieciséis de octubre de los corrientes, siendo aproximadamente las 19 horas, en el interior de las oficinas del que fuera mi empleo, **MANUEL** me dijo: “GUADALUPE MAÑANA SABADO A LAS DOS DE LA TARDE HAY UNA REUNION EN MI CASA EN VILLAMARINO PARA DARLE LA BIENVENIDA AL NUEVO EQUIPO QUE SE ESTA INTEGRANDO Y PARA QUE NOS CONOZCAMOS MEJOR” Le contesté amablemente que yo por ética no acostumbro ir a reuniones o fiestas que tengan que ver con mi trabajo pero que le agradecía la invitación pero que no asistiría, a lo que me contestó amenazante: “GUADALUPE, SI TU NO VAS A ESA REUNION ESTARAS DESPEDIDA INMEDIATAMENTE DEL EQUIPO, PORQUE YO SOY TU JEFE Y TODOS TIENEN QUE ESTAR AHÍ SIN NINGUN PRETEXTO”. Al momento de decirme esto, me sentí amenazada laboralmente y debido a mi necesidad económica le contesté que siendo así pues sí iría a la reunión aunque sea un rato.

TERCERO.- Al día siguiente, es decir sábado diecisiete de octubre del año en curso, siendo aproximadamente a las catorce horas con treinta minutos, salimos todo el grupo rumbo a casa del hoy denunciado e incluso él me llevó en su camioneta pues yo no poseo coche. En la fiesta estaban presentes a quienes solo conozco como: JESUS, GUILLERMO, MARIANA, SOCORRO, DULCE Y MAURICIO MARTINEZ. Comenzamos a comer y también empezaron a tomar cerveza, vodka y ron. La que suscribe no consumí ninguna de estas bebidas pues no las acostumbro y solo tomaba refresco. También observé que el hoy denunciado comenzó a fumar marihuana y que en algún momento subió a la planta alta en compañía de GUILLERMO y al bajar ambos estaban en un estado de euforia, lo que me hizo intuir que habían consumido algún enervante, aunque no podría precisar cual. Aproximadamente a las 16 horas, estando yo sentada en la mesa del comedor junto con otros compañeros y compañeras, se sentó a mi lado y primero me pasó el brazo derecho, y yo lo rechacé inmediatamente muy disgustada y el hoy denunciado burlonamente y en voz alta me dijo: “GUADALUPE, TU NO TIENES EDAD NI FISICO PARA PONERTE TUS MOÑOS, QUE QUEDE CLARO QUE PARA MI ES MUY NORMAL QUE MIS PROMOTORAS ACEPTEN COSITAS DE MI PARTE, PUES LA QUE NO LOS ACEPTA SE VA DE LA EMPRESA, ACUERDATE QUE SOY TU JEFE” soltó una carcajada y los demás se rieron con él como si lo dicho hubiera sido un chiste; pero por supuesto que para mí no lo fue, pues me sentí no solo hostigada, sino humillada y amenazada, además de darme cuenta que los y las demás le seguirían el juego y no me apoyarían, incluso ni mis compañeras, a quienes voltee a ver y me miraron con resignación. El hoy denunciado se para de la mesa y se va servir otra bebida y yo aprovecho ese momento para salir de la casa.

CUARTO.- El lunes siguiente, es decir diecinueve de octubre del año en curso, **MANUEL** inició una campaña de hostigamiento laboral contra mí, burlándose, humillándome, ignorándome, negándose a firmar mis reportes y un sin fin de cosas que me dieron a entender claramente que a raíz de mi rechazo, me estaba haciendo imposible mi trabajo, aún así yo continué pero acudí con la C. EUGENIA para ponerla en antecedentes de lo que estaba pasando a lo que me contestó que ella conocía a **MANUEL** y que así había sido siempre, que lo mejor que yo podía hacer era seguir trabajando y no hacerle caso.

QUINTO.- Durante el tiempo que laboré en esa empresa, pude darme cuenta que **MANUEL** durante las juntas acariciaba las piernas y pechos de todas mis compañeras, ellas solo se reían nerviosamente y se sometían a estos abusos sin decir nada. También pude observar que el hoy denunciado recibía llamadas a su celular e interrumpía lo que estuviera haciendo para bajar a su camioneta en el estacionamiento. Desde la ventana yo observaba como intercambiaba con gente diferente dinero y a veces le daban un paquete a él y otras veces era él quien entregaba paquetes pequeños. En esta operación lo ayudaba MAURICIO pues lo acompañaba a veces a la camioneta u otras veces le avisaba que lo estaban esperando afuera. Estos intercambios en la camioneta los hacía dos veces al día unas tres veces a la semana. No solo yo me dí cuenta de esto, todos y todas en la oficina lo han visto y de la única que el hoy denunciado se cuida es de EUGENIA.

SEXTO.- El pasado día treinta de noviembre del año en curso, siendo aproximadamente la ocho treinta de la mañana pasé cerca de la oficina del hoy denunciado y al verme me dijo: “Y TU QUE HACES AQUÍ” , a lo que le contesté que por favor no me tuteara y que por supuesto yo estaba trabajando como todos los días, a lo que me contestó: “PUES VETE DESPIDIENDO DE LA EMPRESA PORQUE NO PASA DE ESTE DIA EN QUE YO TE CORRA DE AQUÍ” soltó una carcajada, se dio la vuelta y se fue. Mas tarde aproximadamente a las diez de la mañana me citaron en la oficina y MARISSA de recursos humanos, así como MANUEL me ordenaron que firmara mi carta de renuncia sin mayor explicación y yo por supuesto me negué; fue en ese momento que el hoy denunciado me dijo: “SI NO FIRMAS ESTA CARTA, ATENTE A LAS CONSECUENCIAS PORQUE TE VOY A HACER POLVO Y TE VOY A BOLETINAR A TODOS LOS AFORES PARA QUE NADIE TE DE TRABAJO” luego MARISSA me dijo prácticamente la misma amenaza, llamaron a otros compañeros de la oficina para que firmaran como testigos de que yo me negaba a firmar la carta. El hoy denunciado se levanta de su silla y amenazadoramente me dice. “TE LARGAS O TE LARGAS” y fue que salí de esa oficina con la idea de hablar con la Gerenta pero su secretaria me dijo que no me podía recibir y fue así como salí de la empresa.

DERECHO

En cuanto al delito que hoy denunció, es aplicable el artículo 130 TER del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo vigente.

En cuanto a las normas que rigen la materia de la integración de la averiguación previa, son aplicables los artículos 5, 7, 34, 39 y demás relativos del código adjetivo de la materia.

Por lo expuesto y fundado, a Usted **C. AGENTE INVESTIGADOR DEL MINISTERIO PUBLICO DEL FUERO COMUN**, atentamente solicito:

UNICO.- Me tenga presentando formal denuncia y/o querrela por el delito de **HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LO QUE RESULTE** en contra de **MANUEL** y de inicio a la averiguación previa.

Protesto lo necesario y firmo al margen de cada una de las fojas en que consta esta denuncia y/o querrela, así como al calce de la presente.

GUADALUPE

Fuente: Elaboración propia