



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DE LA COMISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



“Tu dignidad ante todo”
“A máakil tu táan tuláakal ba’al”

Directorio

PRESIDENTE

Marco Antonio Tóh Euán

CONSEJO CONSULTIVO

Alejandro Baeza Ruiz

Rafael Barragán Vázquez

Israel Canto Viana

Alma Rosa Soledad Freyre Reinhartd

Edgar Ricardo Mora Ucan

Sheena Merle Ucan Yeh

VISITADURÍAS GENERALES

Felipe Nieto Bastida Primer Visitador General

Ángel Salvador Contreras Mis Segundo Visitador General

Irma Granados Zapata Tercera Visitadora General

Coordinación General

Fany Consuelo Chan Chimal

Encargada de la Coordinación de Asuntos de las Mujeres

Colaboración

Omega Istar Ponce Palomeque

Encargada de la Secretaría Técnica

Ernesto González Insúa

Director Zona Norte de la Dirección General de Revisión de Proyectos, Control y

Seguimiento de Recomendaciones

Diseño

Gabriel Ignacio Aguilar Torres

Director de informática

ÍNDICE

Introducción.....	5
Objetivos	7
Marco de referencia	9
Violencia de género contra las mujeres	9
Dimensiones del Hostigamiento y acoso sexual en el trabajo	11
A. Tipo de violencia.....	12
B. Ámbito.....	13
C. Formas de acoso y hostigamiento.....	14
D. Consecuencias	17
Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual	21
Procedimientos para la prevención, atención y sanción	30
1. Prevención.....	30
2. Atención.....	33
3. Substanciación y Sanción:	40
Diagrama de Flujo para la atención del hostigamiento y acoso	42
Anexos.....	43
GLOSARIO	49

Mensaje del Presidente

La Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, tiene como objetivo principal la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos previstos en el orden jurídico mexicano. En este sentido, entendemos que la protección de los derechos de las mujeres y las niñas requieren de acciones específicas que reconozcan las desventajas estructurales que históricamente han vivido las mujeres y que desafíen la visión androcéntrica de las normas y los acuerdos organizacionales.

Por este motivo, hemos emprendido acciones al interior de este organismo para transversalizar la perspectiva de género y avanzar hacia el logro de la igualdad sustantiva, el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual al interior de la Comisión de los Derechos Humanos de Quintana Roo, es un esfuerzo para abonar en la erradicación de la violencia de género contra las mujeres al interior de este Organismo.

Tenemos la certeza de que las acciones de fortalecimiento institucional tendrán un impacto favorable en la sociedad quintanarroense en general, que encontrará en la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo un espacio sensible a los problemas que viven las mujeres y las niñas.

Mtro. Marco Antonio Tóh Eúan

Presidente de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana
Roo.

Introducción

El trabajo de las mujeres para exigir el cese de la violencia y discriminaciones que viven en distintos ámbitos de su vida, ha impulsado reformas de gran importancia en el marco legal para la protección de sus derechos humanos. Nuestro país firmó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem Do Pará) y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), las cuales establecen las obligaciones de los estados para implementar medidas para erradicar la discriminación contra las mujeres, prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia contra las mujeres incluyendo la violencia laboral.

En este sentido, en 1991 iniciaron las primeras reformas para la protección de los derechos humanos de las mujeres, como la reforma al Código Penal Federal sobre los delitos de violación, estupro y rapto, además de incluir el hostigamiento sexual como delito. Posteriormente, desde 2006 se han publicado leyes tanto a nivel federal como estatal, que enmarcan la política pública para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y a la igualdad.

Sin embargo, pese a estos avances favorables, la información con la que se cuenta permite observar que la violencia de género sigue presente en la vida de las mujeres en distintos ámbitos. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Dinámicas en los Hogares (ENDIREH) de 2016, más del 60% de mujeres mayores de 15 años han vivido algún incidente de violencia en su vida. Del total de violencias ocurridas, el 26.6% de las mujeres de 15 años y más, señalan haber vivido algún episodio de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida y 22.5% durante los últimos 12 meses.

Conforme a la ENDIREH, los tipos de violencias más comunes en el ámbito laboral son la emocional y sexual, que representan el 48.4% y 47.9% respectivamente, las cuales ocurren en mayor medida en las instalaciones de trabajo (79.1%) y en

segundo lugar, en espacios cercanos al trabajo (11.5%). Quienes más cometen estas violencias son compañeros/as de trabajo (35.2%) y jefes/as (19.3%). Se destaca de esta información que **en Quintana Roo el porcentaje de mujeres que ha vivido violencia en el ámbito laboral es 31.2%, es decir, por encima de la media nacional.**

Estos datos permiten a este organismo protector de los derechos humanos reconocer la urgente necesidad de crear mecanismos adecuados que abonen para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que a través del Comité de Igualdad de Género del Programa Cultura Institucional para la Igualdad de Género, se desarrolló el presente **Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.**

El presente protocolo formaliza a través de un documento normativo, nuestro compromiso de desarrollar acciones a favor de la igualdad de género y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres al interior de esta Comisión, al mismo tiempo que aspiramos a que este documento permita materializar este acuerdo, al ser una herramienta que conduce la actuación de las personas servidoras públicas de esta Comisión para que, en el ámbito de nuestras competencias, se prevengan las conductas de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, se aliente la denuncia, se brinde acompañamiento a las víctimas desde una perspectiva de género y con enfoque de derechos humanos, así como para sancionar estas conductas y garantizar que se conduzca una investigación diligente, exhaustiva e imparcial, en los casos de hostigamiento y acoso sexual el ámbito laboral.

Objetivos

Los objetivos del protocolo son:

1. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual en la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo.
2. Definir el mecanismo para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la víctima de hostigamiento y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
3. Señalar las vías e instancias competentes al interior al interior de la Comisión que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento y acoso sexual.
4. Establecer las pautas para que la Comisión cuente con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen y,
5. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual en la Comisión

Adicionalmente, en la interpretación y aplicación de este protocolo, se deberán considerar los principios de:

- a. Cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual
- b. Perspectiva de género
- c. Acceso a la justicia
- d. Principio pro persona
- e. Confidencialidad
- f. Presunción de inocencia
- g. Respeto, protección y garantía de la dignidad
- h. Prohibición de represalias

- i. Integridad personal
- j. Debida diligencia
- k. No revictimización
- l. Transparencia
- m. Celeridad

Marco de referencia

Violencia de género contra las mujeres

La violencia de género contra las mujeres (VGCM), consiste en cualquier daño que se realice contra una persona, originado en las desigualdades de poder de género y que afecta principalmente a mujeres y niñas (Ward, 2002, citado en Castro y Casique, 2010). Representa una violación a los derechos humanos y un obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, además es un problema de salud pública que tiene consecuencias a corto y largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, sus hijas e hijos y familiares cercanos y la sociedad en general.

Al respecto el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres considera que la violencia de género contra las mujeres está arraigada en:

(...) la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto a las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, la imposición de los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. (CEDAW/C/GC/27;No.35).

Lo anterior significa que esta forma de violencia se origina en la construcción social del género, en la que a partir de la asignación sexual al nacer, se atribuyen comportamientos, actitudes y formas de relacionarse para hombres y mujeres, no solo diferenciadas sino desiguales. Es decir, en el sistema patriarcal, que otorga a los hombres una posición de superioridad frente a las mujeres, se valora más a los hombres y aquello que se considera masculino, produciendo desequilibrios de poder, que se materializan en discriminación hacia las mujeres y lo femenino.

En este sentido, para mantener este ordenamiento de género, la violencia funciona como un dispositivo que previene, controla y sanciona cualquier incumplimiento,

desviación o insubordinación de las mujeres frente a las pautas discriminatorias (García Prince, 2013).

Cabe aclarar que aunque también las personas cuya orientación sexual e identidad de género no se ajustan a la heteronormatividad -o se percibe que no cumplen los mandatos de género- son también receptores de estas violencias, las cifras oficiales y no oficiales, indican que las mujeres y las niñas son afectadas de forma desproporcionada por la violencia de género tanto en el espacio privado como en el público.

Para comprender mejor cómo opera la construcción del género en el hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral, se debe tomar en cuenta el concepto de la división sexual del trabajo, el cual hace referencia a la distribución diferenciada y desigual de tareas en función al sexo biológico y las características aparentemente naturales asociadas a cada sexo, de modo que a las mujeres se les confieren las funciones reproductivas y de cuidado que se realizan en el ámbito privado, mientras que los hombres ocupan el espacio público, desempeñan el trabajo productivo y remunerado.

Esta distribución provoca desigualdades que agravan las conductas de hostigamiento y acoso sexual. En primer lugar, con base en los roles y estereotipos de género, a las mujeres se les asignan trabajos vinculados al cuidado y servicio, siendo estas actividades poco valoradas y de menor remuneración, asimismo se les considera poco capaces de ocupar puestos de dirección, es decir, bajo las lógicas patriarcales que se mantienen en los espacios laborales, las mujeres ocupan un lugar subordinado frente a los hombres.

En segundo lugar, como ya se señaló, la violencia sirve como un mecanismo de sanción hacia las mujeres por no cumplir los mandatos de género, de modo que al irrumpir en el espacio público y acceder a cierto grado de independencia a través del trabajo remunerado, conductas como el acoso y hostigamiento sexual funcionan

como una expresión de poder y control masculino que busca el sometimiento de las mujeres que transgreden los mandatos tradicionales de género.

Por último, debe tenerse en cuenta que **los espacios laborales no son neutros al género**, como ya se dijo, en ellos se reproduce la división sexual de trabajo y bajo la lógica patriarcal, se desarrolla una cultura organizacional, donde la misógina y el machismo se expresan a través de reglas formales (reglamentos de trabajo) e informales (rutinas), que fomentan la violencia, minimizan su impacto y en donde se protege a los agresores.

En síntesis, el hostigamiento y acoso sexual como formas de violencia de género deben ser abordadas reconociendo la existencia de desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, los roles y estereotipos de género que se espera cumplan las mujeres y los códigos de conducta machistas y misóginos que prevalecen el ámbito laboral, a fin de poder brindar un acompañamiento sensible a las víctimas y promover transformaciones en la cultura de las organizaciones que posibiliten la erradicación de conductas violentas.

Dimensiones del Hostigamiento y acoso sexual en el trabajo

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define el hostigamiento y acoso sexual de la siguiente manera:

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

“El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.” (LGAMVLV, 2007, Artículo 13).

En estas definiciones encontramos características que permiten comprender y establecer diferencias entre estas conductas. Una primera diferencia consiste en

que el hostigamiento sucede en el ámbito laboral y escolar, mientras que el acoso puede ocurrir en cualquier espacio. Siendo el objetivo de este documento el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, nos centraremos en este tipo de relación.

Un segundo elemento que permite diferenciar estas conductas es que en el hostigamiento existe una relación de subordinación entre el agresor y la víctima, mientras que en el acoso sexual no existe tal relación jerárquica. Para ejemplificar, en el espacio laboral el hostigamiento puede ocurrir de un jefe hacia una persona subordinada y el acoso se da entre personas que ocupan el mismo nivel jerárquico.

Por último, en ambos casos debe precisarse que nos referimos a **conductas de índole sexual no deseadas** expresadas en una relación de trabajo, que pueden incluir o no el contacto físico. Para entender la dinámica del acoso y hostigamiento, partiremos analizado el **tipo de violencia que es**, es decir, la forma en que se expresa, la cual puede ser física, verbal, digital, entre otras; y posteriormente, el **ámbito de la violencia**, la cual se refiere a la relación donde se presenta, que en este caso ocurre en el ámbito de las relaciones de trabajo.

A. Tipo de violencia

La LGAMVLV, clasifica la violencia de género, de acuerdo a los actos en los que se expresa, en tipos: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial. Por el tipo de conductas implicadas en el hostigamiento y acoso sexual, se puede decir que **se trata de violencia de género de tipo sexual**, la cual va más allá de las violaciones, es cualquier acto físico, verbal o sexual experimentado por una mujer, ya sea en amenaza, invasión o asalto que tiene por efecto un daño, buscan degradar o dejar a la víctima sin capacidad de controlar el acto íntimo, es decir, en la violencia sexual no se busca la satisfacción sexual sino el sometimiento de las mujeres y la afirmación del poder masculino (Radford y Russell, 1992).

Ahora bien, la clasificación de violencias por su tipo es útil para identificar la forma en que se manifiestan, pero en la práctica es difícil separar estas expresiones porque generalmente se relacionan entre sí y es probable que las víctimas sufran al mismo tiempo diversos tipos de violencia; También debe tenerse en cuenta que a su vez, las conductas de hostigamiento y acoso sexual frecuentemente se clasifican en tipos como físicas, verbales y no verbales, entre otras, esto con el fin de hacer alusión a las formas que adquieren estas violencias, aunque siempre debe tenerse en claro que estas manifestaciones en el fondo expresan una violencia de tipo sexual.

B. Ámbito

El ámbito hace referencia al tipo de relación dónde se produce la violencia, que puede ser: familiar, laboral, escolar, en la comunidad e institucional (LGAMVLV). Como se señaló anteriormente, el acoso y hostigamiento se dan en los ámbitos públicos del trabajo, la escuela y la comunidad, siendo de interés para este protocolo, el **ámbito laboral**. Este ámbito de violencia, de acuerdo a la Ley General, 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.

Por su parte, el Convenio sobre la violencia y el acoso de 2019, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), explica que el hostigamiento y acoso sexual ocurren **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**, es decir, se da importancia a la relación laboral, sin que sea una limitante el espacio físico donde ocurre, por lo que se puede dar:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

De modo tal, que para este protocolo **serán consideradas conductas de hostigamiento y acoso sexual las que ocurran en los espacios anteriormente señalados, siempre que exista una relación laboral de poder de facto, incluyendo a las personas que prestan servicio social, prácticas profesionales y voluntariado, ya sea que la víctima ocupe una posición subordinada frente al victimario, o incluso si se trata de personas con el mismo nivel jerárquico.** Cabe señalar que se incluye dentro de la relación laboral a las personas que presten servicio social, voluntariado o prácticas profesionales, al encontrarse en una situación de subordinación frente al personal de este organismo.

C. Formas de acoso y hostigamiento

El Protocolo Federal para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual, señala que las conductas que infringen la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016, constituyen formas de

hostigamiento y acoso sexual, precisando que las conductas incluidas en ese listado son enunciativas pero no limitativas. Al respecto se define como comportamiento digno a la responsabilidad de las personas al servicio público de conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Tomando en cuenta lo anterior, así como otras conductas enunciadas en diversos documentos como el Protocolo contra el Hostigamiento y Acoso Sexual del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Protocolo para la Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de Coahuila, a continuación se presenta una lista, de carácter enunciativa pero no limitativa, de las conductas más comunes clasificadas como físicas, verbales y no verbales, pero que son de índole sexual:

- **Físicas:** Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual como tocamientos, pellizcos, caricias, acercamientos innecesarios, abrazos o besos no deseados, roces y otras conductas que pueden ser delitos, como la violencia sexual.
- **Verbales:** Comentarios y preguntas sobre el aspecto físico y el cuerpo de las personas, cuestionamientos sobre el comportamiento con connotaciones sexuales, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, amenazas y chantajes para presionar a que la persona acceda a alguna conducta no deseada, insultos, expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual, preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual,

difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona

- **No verbales:** silbidos, gestos de connotación sexual, realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas

Adicionalmente, como se mencionó en párrafos anteriores, existen otras expresiones que se dan en **el ámbito digital** como el envío de videos o fotografías pornográficas, mensajes por whatsapp o redes sociales con connotación sexual no deseadas, acercamientos no deseados usando redes sociales (interacciones como comentarios o reacciones en fotografías o en contenidos de redes sociales), envío de fotografías, videos e información íntima.

Existen otras conductas que infringen la mencionada Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, que están vinculadas con el acoso y hostigamiento sexual, las cuales son **comportamientos dirigidos a presionar o mantener un ambiente hostil en el trabajo**, tales como hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona, llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas, espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario, condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual, obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

También es indispensable señalar que, para los fines de este protocolo, existen otras conductas que pueden considerarse formas de acoso y hostigamiento sexual, en tanto que atacan la **orientación sexual o la identidad de género de la víctima**, a través de burlas, cuestionamientos, chistes, comentarios u otras expresiones como las mencionadas anteriormente.

Por último, también se consideran otras conductas que no están dirigidas hacia una persona en específico, pero que al ser realizadas en el contexto laboral, contribuyen a la cultura de violencia contra las mujeres, que pueden ser clasificadas como **conductas y actitudes promotoras del hostigamiento y acoso sexual**, las cuales pueden ser: utilización de imágenes de índole sexual en pantallas o lugares visibles en el trabajo, compartir y/o ver videos e imágenes pornográficas en grupos y/o correos electrónicos laborales, chistes de connotación sexual que aunque no estén dirigidos a una persona, al realizarse en el ambiente laboral contribuyen a la normalización de estas violencias, entre otras conductas.

D. Consecuencias

Las víctimas de estas formas de violencia experimentan diversas consecuencias en a nivel físico, emocional, social y económico, la gravedad de estas consecuencias es variable y depende de factores como el tipo de violencia ocurrida, la duración en el tiempo de exposición y la posibilidad de acceder a ayuda, de ahí que es indispensable la actuación para prevenir y atender estas formas de violencia.

Entre las consecuencias más comunes que experimentan las víctimas están: el estrés, ansiedad, depresión, frustración, insomnio, fatiga, miedo, sentimientos de humillación, deterioro de la salud y de las relaciones sociales, incluso pueden llegar a pensar o intentar el suicidio; en casos graves el hostigamiento y el acoso pueden escalar hasta el punto de poner en riesgo la vida de las mujeres. Adicionalmente existen afectaciones relacionadas al bajo rendimiento laboral, ausencias, baja

concentración, estigmatización, negación de ascensos y promociones, revictimización, despido injustificado o la renuncia por vivir este tipo de situaciones, así como la creación de un ambiente hostil, incluyendo una sobrecarga de trabajo y excesiva supervisión como medida de presión.

El Protocolo para la Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de Coahuila, clasifica en tres niveles estas conductas tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que padece.

Tabla 1. Nivel de gravedad del Hostigamiento y Acoso Sexual

Niveles de acoso	Tipo del acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2.	No Verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Fuente: Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de Coahuila, s.f.

Conforme a la clasificación presentada, la gravedad del Hostigamiento y Acoso Sexual, se establece en función del tipo de acercamiento que establece el agresor con la víctima. Es útil en tanto que permite visualizar la responsabilidad del agresor respecto a la aproximación que tiene con la víctima, pero no facilita la identificación de la afectación en las mujeres. Es decir, existen casos en donde es posible que no haya contacto físico pero sí una amenaza constante del superior jerárquico que tenga como consecuencia una afectación importante a la calidad de vida de la víctima, por lo que el impacto físico, emocional, económico o de otro tipo, que el

hostigamiento y acoso sexual tienen en las víctimas, es un factor que debe ser considerado a la hora de establecer el nivel de gravedad del hecho.

Por lo anterior, proponemos una clasificación que con base a lo anteriormente mencionado, considere las consecuencias que el hostigamiento y acoso tienen en la calidad de vida de las víctimas.

Tabla 2. Gravedad del hostigamiento y acoso sexual en función de sus consecuencias.

Tipo de conducta	Forma en la que se expresa	Duración de la conducta	Relación con la víctima	Consecuencias en la víctima
Física	De amenaza	Una vez o contadas ocasiones	No Subordinación	A corto plazo
Verbal	De hecho	Persistente	De subordinación	A mediano plazo
No verbal				A largo plazo
Digitales				

Fuente: Elaboración propia, 2020.

La tabla anterior, posibilita una mejor comprensión del impacto del hostigamiento y acoso sexual en la vida de las mujeres, ya que incluye como variables tanto la conducta del agresor, como las consecuencias que estas tienen en la víctima, así como la cuestión del tiempo en que estas conductas han ocurrido.

Así por ejemplo, podemos determinar que en un caso donde el agresor tenga una posición laboral de jerarquía frente a la víctima, la amenace con despedirla si no accede a sus peticiones, puede considerarse grave por sus consecuencias, incluso si se trata de una conducta que no implica contacto físico. En otro caso, donde se expresen bromas o comentarios de contenido sexual, aunque sean conductas en donde el agresor no realiza aproximaciones físicas, la persistencia de estas conductas por un periodo largo de tiempo pueden crear condiciones laborales

hostiles generalizadas que afecten gravemente la calidad de vida de las víctimas, por lo que también se puede considerar una situación grave.

Conviene señalar que no existe una clasificación estandarizada sobre la gravedad del acoso y hostigamiento, ya que las mujeres experimentan de forma diferente estas violencias, por lo que la **Tabla 2** es una herramienta orientativa, para que con base al tipo de conducta, el tiempo, la relación con el agresor y las consecuencias, se puedan implementar las medidas necesarias, teniendo presente que la afectación es variable en cada caso y por lo tanto deben valorarse de forma individual.

A lo anterior se hace referencia cuando se habla del enfoque centrado en la persona y el enfoque diferencial, los cuales son un marco de referencia que nos permiten comprender que en todos los casos de violencia contra las mujeres, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual, deben tenerse presentes las condiciones de las mujeres y el contexto en el que ocurren las agresiones tanto para la atención como la sanción y para generar las medidas de no repetición de estos abusos.

Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual

Durante las décadas de los setentas y ochentas, con el impulso de los movimientos feministas y de organizaciones de la sociedad civil así como de las conferencias internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres celebradas durante ese mismo periodo, se sientan las bases para las transformaciones legislativas en México y para la creación de políticas públicas en materia de violencia de género e igualdad.

En 1979 se celebró la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas, la cual define la “discriminación contra la mujer” como toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera. Además de que establece la responsabilidad del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Para”, entiende por violencia cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Además en su artículo 7 expresa que nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las

políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Ambas convenciones aportan elementos para comprender que la discriminación y la violencia contra las mujeres está basada en las relaciones de poder de género, en ellas se reconoce que la discriminación y la violencia se da en distintos ámbitos de la vida de las mujeres, tanto en el espacio privado como en el espacio público, al mismo tiempo, se declara la responsabilidad de los Estados para atender las desigualdades que enfrentan las mujeres.

En ese aspecto, de forma reciente el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, en 2018 recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Asimismo el 07 de noviembre de 2019 el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

En México en 2011 se realizó la reforma constitucional en materia de derechos humanos, en la que se modifica el artículo primero y diversos artículos de la Constitución Política Mexicana, se establece que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia carta magna y en los tratados internacionales de los que el país sea parte, esta reforma obliga a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Previo a esto, en 2007 se emitió la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual establece que respeto al hostigamiento y el acoso sexual los tres órdenes de gobierno deberán:

1. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
2. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
3. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
4. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de revictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
5. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
6. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

7. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja (LGAMVLV, 2007, Art. 15).

En este orden de ideas, debemos señalar que el hostigamiento y acoso sexual son delitos por lo que pueden ser abordados en materia penal, también constituyen una conducta inapropiada en el trabajo, por lo que es correcto que se aborde en materia laboral y cuando se trata de conductas que ocurren en la administración pública, puede ser abordado en materia administrativa. Por lo tanto, puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción (Inmujeres, 2009).

1. En Materia penal

El Hostigamiento Sexual está contemplado en el artículo 259 bis del Código Federal Penal que a la letra dice:

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

(...)

“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” (Código Penal de Quintana Roo, 1991, Art. 130 Ter.).

Sobre este tema, el Código Penal del Estado de Quintana Roo, en el Artículo 130 bis, señala que

“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 de seis meses a dos años de prisión y trescientos a quinientos días multa” (Código Penal de Quintana Roo, 1991, Art. 130 Bis.).

Más adelante en el mismo artículo se enuncia que cuando el sujeto activo es un servidor público, el delito se persigue de oficio y además de las penas que el código penal establece, se le inhabilitará para ocupar cualquier otro puesto hasta por dos años, asimismo en caso de que la persona reincida, la inhabilitación será definitiva.

También en materia penal, en el artículo 130 Quáter, se define el aprovechamiento sexual:

“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 la conservación del trabajo, o la promoción de éste o la asignación de aumento, o de remuneración o prestaciones para el solicitante, o el trabajador o sus familiares, se le impondrá prisión de dos a seis años y de treinta a ciento veinte días multa” (Código penal de Quintana Roo, 1991, art. 130 Quáter).

2. En Materia administrativa:

El Inmujeres (2009) explica que el ámbito de acción administrativo se refiera a la regulación de las actividades del Estado, es decir, que se incluye la regulación de las actividades de las dependencias y de las personas al servicio público que tienen a su cargo para desempeñar su función y su relación con los particulares.

En este sentido Elizondo (citado en Inmujeres, 2009) define a las personas servidoras públicas como: “aquellas que desempeñan un cargo, empleo o comisión subordinado al Estado; independientemente de la naturaleza de la relación laboral,

están obligadas a que su conducta sea conforme a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia”.

Concretamente, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, señala que los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.

ii. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;

iv. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

vii. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución

3. En materia laboral

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que el trabajo digno o decente es aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora, no existe discriminación, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Asimismo el trabajo digno o decente debe incluir el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, así como la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. En este sentido en la LFT se señala que: “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” (LFT, 1970. Art. 2)

Establece que el trabajo es un derecho y un deber social, el cual exige respeto para las libertades y dignidad de las personas trabajadoras, así como el reconocimiento a las diferencias entre mujeres y hombres, el trabajo como se señala en esta Ley debe asegurar la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

En el artículo tercero, se señala que:

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 (LFT, 1970, art. 3).

Respecto al hostigamiento y acoso, en el artículo 3o. Bis. se definen el hostigamiento y acoso de la siguiente forma:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Ley Federal del Trabajo, 1970, art. 3 bis.)

También en la LFT se establecen las responsabilidades de las personas trabajadoras, que de no cumplirse son causas de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón, en el artículo 46, algunas causas relacionadas al acoso y hostigamiento son que el trabajador incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, compañeras y compañeros de trabajo; y también se refiere a la comisión de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Por otra parte, en el artículo 51 donde se indican las causas de rescisión sin responsabilidad para la persona trabajadora, se incluye que el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes incurran en actos de violencia, hostigamiento y acoso sexual contra la persona trabajadora, cónyuge y otros familiares. En este mismo sentido en el artículo 133 se expresa la prohibición de los patrones de realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el trabajo, así como permitir o tolerar dichos actos.

Un aspecto relevante de la mencionada Ley Federal es que señala en el artículo 132 que es obligación de los patrones: “implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil”.

Esta Ley también establece en lo referente a las reglas para el procedimiento de conciliación, que:

Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora

tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio (LFT, 1970, Art. 684 E)

Por último, en el artículo 685 Ter se señala que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: “Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual” (LFT, 1970, art. 685 Ter).

Procedimientos para la prevención, atención y sanción

1. Prevención

El objetivo de la prevención es realizar acciones de corto y largo plazo que permitan disminuir estas conductas, a través de información accesible que facilite la detección y denuncia del hostigamiento y acoso sexual, así como también promueva espacios laborales libres de discriminación y violencia de género.

1. Integrar un subcomité contra el hostigamiento y acoso laboral para la investigación y documentación de estos casos.
2. Emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” al hostigamiento y acoso sexual.
3. Elaborar material visual para difundir con todo el personal y en lugares visibles en las instalaciones de este organismo el mensaje de “Cero tolerancia”.
4. Difundir con el personal los medios para interponer denuncias contra el hostigamiento y acoso sexual al interior de este organismo.
5. Contar con una Persona Consejera para dar seguimiento a los casos denunciados, para lo que debe realizarse una convocatoria pública para su selección.
6. Realizar los ajustes presupuestales necesarios para asegurar que la Persona Consejera cuente con los recursos económicos para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
7. Diseñar e instrumentar un programa anual de capacitación y sensibilización en materia de hostigamiento y acoso sexual.

8. Implementar una campaña permanente de difusión al interior de la Comisión sobre la política de prevención y atención al hostigamiento y acoso sexual, así mismo difundir la ruta de atención para estos casos.
9. Fortalecer las capacidades de las personas que integran el Subcomité de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.
10. Adecuar las normatividades internas conforme a la legislación nacional e internacional que tutela el derecho a una vida libre de violencia, para establecer normas mínimas como:
 - a. incluir en el código de ética y conducta, la prohibición de todas las prácticas que constituyen hostigamiento y acoso sexual;
 - b. nomar que en los procesos de Reclutamiento y Selección que no se contratará a personas que tengan antecedentes probados de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento y/o acoso sexual en los dos años anteriores al momento de la contratación;
 - c. documentar los casos de hostigamiento y acoso sexual e incluir en el expediente laboral la información sobre los procedimientos iniciados.

1.1 Persona consejera

1. El Instituto de Formación Especializada en Derechos Humanos y la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, con la colaboración del Subcomité de Igualdad de Género y en apoyo del área de la Oficialía Mayor emitirá una convocatoria abierta externa dirigida a las personas que integran Organizaciones de la Sociedad Civil, para elegir a la Persona Consejera que se desempeñará. Este cargo será honorario y la persona será seleccionada por el Consejo Consultivo en colaboración con el subcomité.
2. El área de Oficialía Mayor proveerá las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

3. La Persona Consejera deberá contar con una trayectoria reconocida en la atención de mujeres víctimas de violencia, contar con estudios en violencia de género y actuar bajo la siguiente pauta de conducta:
 - a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual;
 - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
 - f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - g) Comunicar a la víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
 - h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
 - i) Utilizar comunicación asertiva, y
 - j) Escuchar de forma activa.

4. Son funciones de la Persona Consejera en la aplicación del Protocolo, las siguientes:
 - a) Asegurarse de que la víctima reciba atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
 - b) Verificar que la víctima y personas trabajadoras de la Comisión que le consulten, reciban la información pertinente, completa, clara y precisa sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;

- c) Apoyar y auxiliar a la víctima en la narrativa de los hechos ante el Subcomité
 - e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
 - h) Turnar al subcomité, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
 - i) Cerciorarse de que la víctima cuente con información sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
 - m) Sugerir al subcomité, la necesidad de solicitar medidas de protección, así como recomendar cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la víctima.
5. Para el desarrollo de estas funciones se encontrará acompañada permanentemente del Comité de Igualdad y el Subcomité.
 6. La Coordinación de Asuntos de las Mujeres llevará un registro de la Personas consejeras en activo, y propiciará la colaboración entre Dependencias y Entidades, con el fin de compartir buenas prácticas relacionadas con la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

2. Atención

La atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito de trabajo tiene por objetivo proveer a las víctimas de los medios necesarios para interponer su denuncia y facilitar que acceda a servicios integrales y especializados cuando los necesite; así mismo contribuir a la adecuada investigación y sanción administrativa de estos casos.

A continuación se presentan los pasos a seguir ante la denuncia de casos de hostigamiento sexual a través del subcomité, es importante decir que estos son

enunciativos más no limitativos. Para la atención de casos debe hacerse un análisis particular de cada caso, aplicando un enfoque diferenciado que atienda las necesidades de la presunta víctima y tomando como orientación el marco de referencia del presente protocolo para identificar las violencias y sus consecuencias.

2.1 Primer contacto:

1. Las personas que integran el Subcomité de atención al hostigamiento y acoso sexual deberán recibir todas y cada una de las denuncias que les sean presentadas personalmente por la víctima, a través de comunicación electrónica, llamadas telefónicas, así mismo cuando se trate de casos que sean conocidos por terceras personas, incluyendo los medios informativos y redes sociales.
2. Cuando se trate de casos comunicados por terceras personas o medios de comunicación, el Subcomité y/o la Persona Consejera deberán establecer contacto con la víctima de forma inmediata a fin de ampliar la información para ofrecerle realizar la denuncia del caso.
3. Una vez que se recibe la denuncia, el Subcomité informa del caso a la Persona Consejera quien acompañará a las víctimas y se cerciorará que reciban la atención necesaria durante el proceso.
4. El Subcomité deberá ponerse en contacto con las víctimas en un plazo no mayor a 24 hrs de recibida la denuncia a través de los medios disponibles para ello, a fin explicar a las víctimas el funcionamiento, etapas y alcances legales del protocolo, brindar orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento y acoso sexual y ofrecer la atención médica, psicológica o legal que requieran las víctimas, para lo cual llevará a cabo las gestiones necesarias para que puedan acceder a estos servicios.
5. El Subcomité dispondrá de cinco días naturales luego de haber realizado el primer contacto para citar a las víctimas para realizar una entrevista a

profundidad y obtener la declaración amplia de los hechos. Durante la entrevista la persona consejera deberá estar presente para brindar acompañamiento a las víctimas y cerciorarse que la entrevista se realice conforme a lo estipulado en este protocolo.

6. En caso de que las víctimas decidan no iniciar el procedimiento, el Subcomité levantará un acta en donde se manifieste la negativa de las víctimas, misma que deberá contener su firma autógrafa.
7. Si las víctimas acceden a la entrevista se procederá a realizarla, cerciorándose de resguardar su integridad personal y la confidencialidad de la información a recabar. En la entrevista debe asegurarse mantener una escucha activa, empatía, un trato respetuoso y libre de prejuicios, permitiendo a la denunciante la expresión emocional y el relato libre de los hechos.
8. Para la realización de la entrevista se debe llenar el Formato de Entrevista (anexo 1) que sirve como guía para recabar la información necesaria que facilite la investigación, sin embargo, la entrevista debe estar centrada en la persona, de modo que se tome en cuenta el proceso por el que atraviesa y si hubiera negativa de responder las preguntas debe de respetarse.
9. Las víctimas deberán revisar detenidamente la información vertida en la entrevista y narración de los hechos, para su aprobación o en su caso, solicitar a la persona entrevistadora, se hagan las modificaciones necesarias. Si la persona consejera y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, procederán a firmarla.
10. Concluida la entrevista, el subcomité debe abrir el expediente que corresponda para el caso, asegurándose el resguardo de la información y los datos personales. La entrevista y la narración de los hechos se archivarán en el expediente del caso, y se realizarán dos copias de la misma, las cuales se entregarán una para la consejera y otra para la persona afectada.

11. En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior o ampliar la información, siempre que lo estime necesario y en caso de que hubiera detalles o información adicional que desee informar, éstos deberán presentarse por escrito anexándose en la declaración original, siendo que únicamente las víctimas están autorizadas para realizar modificaciones a la declaración inicial.
12. Es responsabilidad del Subcomité informar a las víctimas sobre sus derechos, incluyendo el derecho a interponer una denuncia, de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás normatividades vigentes.
13. El Subcomité deberá proporcionar orientación jurídica y acompañamiento para la denuncia, en caso de que la víctima lo solicite. En casos graves se dará aviso a las autoridades correspondientes a través de un oficio, esta información debe hacerse saber a las víctimas.
14. En aquellos casos donde las víctimas no estén de acuerdo en interponer una denuncia, o recibir alguna atención que el subcomité considere necesario, deberá respetarse la decisión de las víctimas, siempre que no se vulneren las obligaciones legales de este organismo. En todo caso debe dejarse constancia en el expediente la voluntad de las víctimas.
15. Inmediatamente después de concluir las entrevistas, las personas integrantes del Subcomité deben realizar un análisis preliminar que permita detectar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección para la integridad de las víctimas, evitando la revictimización y la repetición del daño. De manera enunciativa más no limitativa, las medidas comprenden:
 - a. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la víctima o de la persona presuntamente responsable;

- b. La autorización a efecto de que la víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
 - c. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la víctima; y
 - d. Canalizar y orientar a la víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
16. El Subcomité contará con un plazo, contado a partir del momento que se tuvo la entrevista con las víctimas, que no podrá exceder de 3 a 5 días hábiles, o en caso de ser una situación grave, en un plazo no mayor a 24 horas, para acordar las medidas de protección para salvaguardar la integridad de las víctimas. Las áreas involucradas (recursos humanos, recursos materiales, el área de trabajo de la víctima y del presunto agresor) deben responder de forma inmediata, proporcionando todas las facilidades para la ejecución de las medidas que el Subcomité solicite.

2.2 Seguimiento

17. El Subcomité debe registrar el caso en un formato de seguimiento a denuncias, con la información general del caso y del presunto victimario, a quién deberá citar para conocer su versión de los hechos, atendiendo el principio de presunción de inocencia.
18. Con la información obtenida de la entrevista, el Subcomité integrará un reporte del caso con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, deberán identificar las desigualdades, asimetrías en las relaciones de poder entre las partes involucradas, si se ha vulnerado algún derecho de la víctima, y si existen daños físicos, psicológicos, morales o laborales

producto de la situación de violencia sexual, que puede servir para la determinación posterior de la autoridad responsable de sancionar.

19. En casos graves donde la seguridad y/o salud de la víctima se encuentren comprometidos, se turnará inmediatamente dicho reporte al Órgano Interno de Control, el Comité de Integridad realizará la investigación correspondiente, siendo el Subcomité un ente que coadyuvará durante toda la investigación.
20. Cuando se trate de casos no graves conforme a lo establecido en este protocolo, el Subcomité podrá realizar la investigación y determinar si se levanta un acta administrativa, que posteriormente debe notificarse al área de recursos humanos para su integración en el expediente de la persona responsable.
21. En los casos no graves cuando el Subcomité considere que no se cuenta con información suficiente, podrá citar nuevamente a la víctima para subsanar la insuficiencia de información, siempre y cuando no se revictimice a la persona, se garantice su dignidad e integridad personal, de tal manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
22. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación.
23. El Subcomité debe allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar los hechos, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre lo acontecido.
24. En la valoración de las pruebas, la declaración de las víctimas se analizará en conjunto con otros elementos de convicción, dando a la declaración de las víctimas un valor preponderante, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello, se debe entender que el recuento de hechos puede presentar algunas inconsistencias o variaciones, sobre

todo cuando la denuncia de los hechos se hace tiempo después de que han ocurrido los eventos; por este motivo debe procurarse que las víctimas declaren solamente cuando sea necesario, asimismo que las personas entrevistadoras sean sensibles y conozcan la naturaleza traumática de la violencia sexual.

25. Se tomará en cuenta el contexto de la víctima con un enfoque interseccional, considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada, además corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras.
26. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento en el hecho investigado, tomando en cuenta que la falta de oposición inmediata de las víctimas puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la imposibilidad de defenderse ante las conductas de hostigamiento y acoso.
27. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en secrecía, en ausencia de otras personas, generalmente son actos de realización oculta, por lo que requieren de medios de prueba distintas de otras conductas.
28. Debe valorarse el daño producido a las víctimas resultado de las conductas de hostigamiento y acoso sexual, por lo que las valoraciones de estos daños deben realizarse por profesionales con perspectiva de género.
29. El Subcomité, debe mantener informadas a las víctimas del proceso de investigación.
30. Deberá realizarse siempre un registro estadístico de estos casos, tanto de las denuncias como de las sanciones, a fin de contar con información relevante para la toma de decisiones en esta materia, elaboración de

recomendaciones y retroalimentación del presente protocolo, cuidado siempre la confidencialidad de la información.

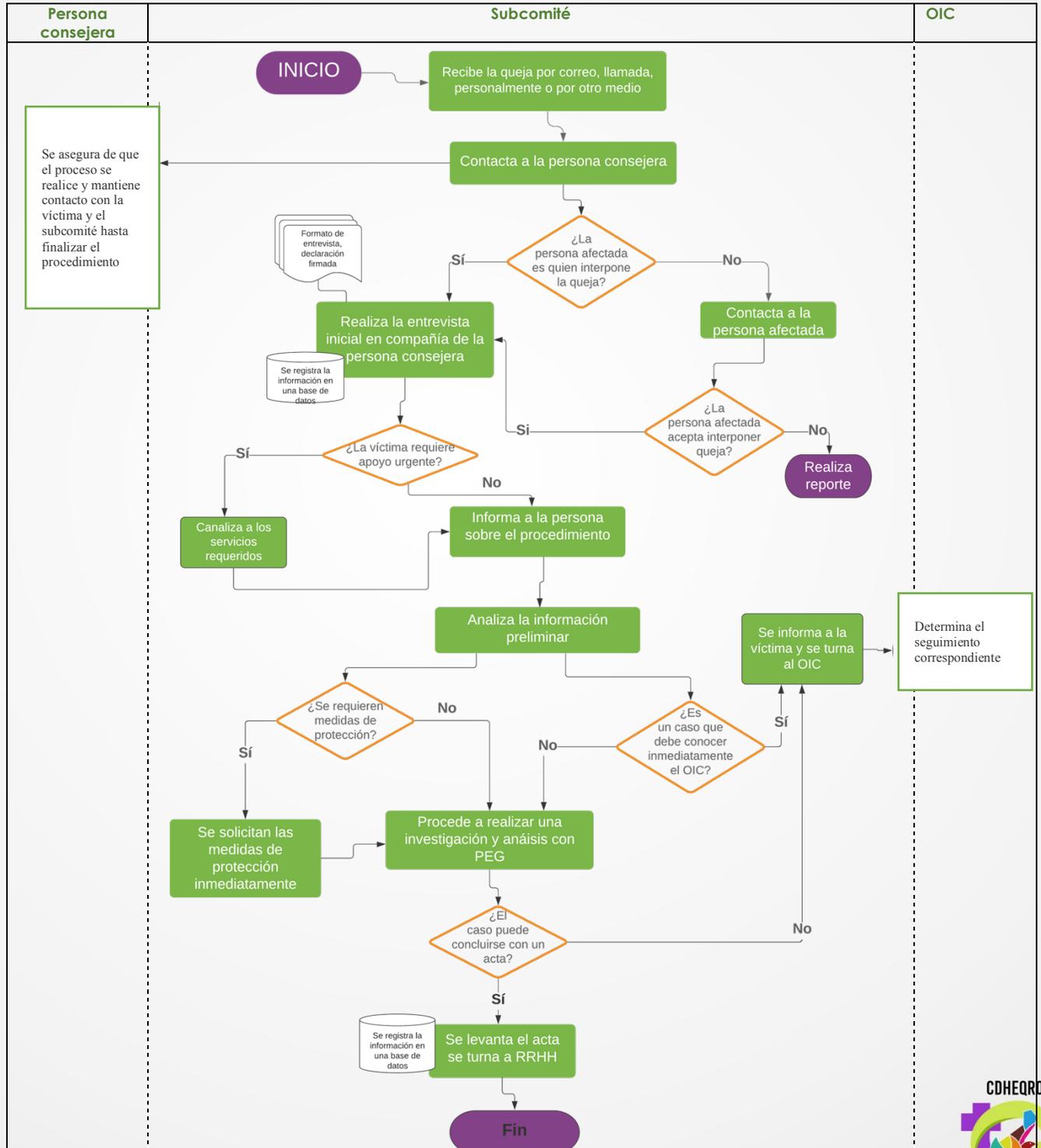
3. Substanciación y Sanción:

1. Cuando se trate de casos no graves el subcomité podrán levantar un acta administrativa a las personas responsables de los actos.
2. Todos los demás casos deberán ser turnados al Órgano Interno de Control, el Comité de Integridad será la unidad responsable de la investigación y de determinar las sanciones correspondientes conforme a las normatividades internas. En estos casos el Subcomité podrá acompañar a la víctima, siempre que ésta lo autorice, durante el procedimiento ante el OIC hasta su resolución.
3. El Comité de Integridad decidirá la sanción que corresponda de acuerdo a la normatividad vigente, analizando la neutralidad de dicha norma, es decir, si existen desequilibrios de poder entre las partes, a fin de evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por las condiciones de género.
4. En el caso de conductas graves de hostigamiento y acoso sexual, que pudieran dirimirse en procesos ante el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Quintana Roo, el OIC es el órgano acusador, conforme al artículo 187 del Código de Justicia Administrativa del Estado de Quintana Roo, que expresa que el Tribunal es competente para dirimir las controversias que se susciten entre administración pública estatal y municipal, y los particulares; por lo que conocerá de los juicios que se promuevan en contra de los actos administrativos, resoluciones definitivas y procedimientos que se indican a continuación:

XIX. Las demás atribuciones que expresamente se señalen en la Constitución Federal, en la Constitución Local, la Ley General, el presente Código y en otras leyes aplicables... Así también, el Tribunal

conocerá de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos y particulares vinculados con faltas graves previamente substanciadas por la Secretaría de la Contraloría del Estado y los Órganos Internos de Control de los entes públicos estatales, municipales y organismos autónomos, para la imposición de sanciones en términos de lo dispuesto por la Ley General.

Diagrama de Flujo para la atención del hostigamiento y acoso



Anexos

Anexo 1. Entrevista para víctimas de Hostigamiento y Acoso en el ámbito laboral

Instrucciones para la persona entrevistadora:

- 1) Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, que le cree, no la culpa por la violencia vivida, realmente la escucha, no llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas, es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
- 2) No debe sugerir a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
- 3) Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
- 4) Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.

I. FICHA DE IDENTIFICACIÓN

FECHA: _____

- 1) Nombre: _____
- 2) Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____
- 3) Lugar de nacimiento: _____
- 4) Escolaridad: Ninguna ___ Primaria ___ Secundaria ___ Preparatoria ___ Universidad ___ Otro _____
- 5) Edo. Civil: Casada () Soltera () Unión Libre ()
- 6) Se autoadscribe como persona indígena: _____
- 7) Se identifica como una persona la diversidad sexual Lesbiana () Gay () Bisexual () Transexual () Travesti () Intersexual () Otra (.)
- 8) Puesto de trabajo: _____
- 9) Area de adscripción: _____
- 10) Fecha de ingreso: _____ Tipo de contratación: _____

II. NARRACIÓN DE LOS HECHOS

- 1) ¿Se trata de una situación que ocurrió una vez o en contadas ocasiones o es un evento que ha ocurrido de forma recurrente? _____
- 2) Fecha en que ocurrió el hecho/ en que iniciaron los eventos: _____
- 3) Lugar donde ocurrió: _____
- 4) Descripción de los hechos: _____
- 5) ¿Qué tipo de conductas de acoso y hostigamiento ha experimentado?

- a) Físicas _____
- b) Verbales: _____
- c) No verbales: _____
- d) En medios electrónicos: _____
- e) Comentarios por identidad de género y orientación sexual: _____

Narración de los hechos:

(Anexar más hojas en caso de ser necesario)

III. IDENTIFICACION DEL AGRESOR O AGRESORES

- 1) Nombre del agresor: _____
- 2) Edad: _____ Escolaridad: _____
- 3) Puesto: _____ Lugar de adscripción: _____
- 4) ¿Es su superior jerárquico o compañero de trabajo? _____

VI. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA

- 1) ¿Cómo se ha sentido desde que comenzaron los abusos? _____
- 2) ¿Ha experimentado afectaciones en su salud? _____
- 3) ¿Cómo describiría el ambiente laboral en su área de trabajo? _____

V. INFORMACIÓN ADICIONAL

- 1) Existen testigos: _____
- 2) ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

- 3) ¿Conoce otras personas que puedan estar siendo afectadas? _____
- 4) ¿Cuenta con alguna prueba adicional? _____
- 5) ¿Se siente segura en su lugar de trabajo? _____
- 6) ¿Qué medidas le harían sentir cómoda a partir de esta queja? _____

- 7) ¿Considera como una medida a favor de usted, que se le cambie de área laboral?
- 8) ¿Requiere que se le facilite algún tipo de atención psicológica, médica o jurídica?
- 9) ¿Desea agregar algún comentario adicional?

Firma de la víctima

Firma de la entrevistadora

(En su caso, se debe anexar información adicional que la víctima desee proporcionar)

Anexo 2. Entrevista para personas acusadas de Hostigamiento y Acoso en el ámbito laboral

Instrucciones para la persona entrevistadora:

- 1) Explique a la persona que se le ha citado para dar seguimiento a la queja presentada por actos de hostigamiento y acoso sexual; y que su cooperación es necesaria para la investigación de los hechos.
- 2) Puede relatar brevemente el hecho por el que se le acusa, sin dar detalles que puedan poner en riesgo a la víctima.
- 3) Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, que le cree, realmente le escucha, no llegue a conclusiones prematuras o anticipe ciertas respuestas, y brinde confianza para llevar a cabo una investigación completa y justa.
- 4) Si la persona no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.

I. FICHA DE IDENTIFICACIÓN

FECHA: _____

- 1) Nombre: _____
- 2) Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____
- 3) Lugar de nacimiento: _____
- 4) Escolaridad: Ninguna ___ Primaria ___ Secundaria ___ Preparatoria ___ Universidad ___ Otro _____
- 5) Edo. Civil: Casado () Soltero () Unión Libre ()
- 6) Se autoadscribe como persona indígena: _____
- 7) Se identifica como una persona la diversidad sexual Lesbiana () Gay () Bisexual () Transexual () Travesti () Intersexual () Otra (.)
- 8) Puesto de trabajo: _____
- 9) Área de adscripción: _____
- 10) Fecha de ingreso: _____ Tipo de contratación: _____

II. VERSIÓN DEL CASO

- 1) Relate su versión de los hechos:

2) ¿cómo describe la relación con la víctima?_____

V. INFORMACIÓN ADICIONAL

(Anexar declaración amplia y firmar)

Firma de la persona acusada

Firma de la entrevistadora

GLOSARIO

Acoso sexual: El acoso sexual es una forma de violencia de género en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Los actos de acoso van desde miradas lascivas, comentarios sobre el cuerpo o la sexualidad hasta actos que involucran aproximaciones y contacto físico indeseado y no solicitado.

Antecedentes probados de haber cometido acoso y/o hostigamiento sexual: Se entenderá cuando exista una constancia oficial de que la persona ha sido sancionada penal o administrativamente por haber cometido algún acto de hostigamiento y acoso sexual. Para los casos en los que la persona tenga una investigación sin que esta haya sido concluida, se considerará el principio de presunción de inocencia. Cada caso se analizará con sus particularidades.

Capacitación: Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional.

Casos graves: Aquellos casos que son referidos por las víctimas y que habiendo sido evaluados desde una perspectiva de género y con un enfoque diferenciado, por el Subcomité y la Persona Consejera, se detecta que existe riesgo para la integridad, la seguridad o salud de la víctima, o bien, cuando se trate de casos reincidentes se considerará que la gravedad aumenta por suponer riesgos para más mujeres.

Casos no graves: Son los casos que las víctimas refieren en los que no se detectan riesgos para la integridad, salud o seguridad para la víctima, siempre analizados desde la perspectiva de género y el enfoque diferenciado.

Comité de Igualdad: Esta integrado por representantes de diversas áreas de la organización, quienes son responsables de impulsar la política interna de igualdad de género y coordinar la implementación de acciones para cumplir los objetivos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional al interior de esta Comisión.

Debida diligencia: Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

Denuncia: Manifestación de hechos que pueden constituir actos de hostigamiento y acoso sexual, que se hacen del conocimiento del comité de igualdad o subcomité contra el acoso, por parte de la víctima o por un tercero, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.

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

mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Enfoque centrado en la persona: Término que proviene de la psicología y que es ampliamente aplicado en la atención de víctimas de violencia, se le conoce también como centrado en las víctimas y sobrevivientes de violencia de género. Pretende acompañar a las mujeres que han vivido violencia en su proceso de empoderamiento, priorizando sus derechos, necesidades y deseos, garantizando que las mujeres tengan acceso a servicios adecuados, asequibles y de calidad, entre los que se incluye la atención médica, apoyo emocional y social, seguridad y servicios jurídicos.

Enfoque diferencial y especializado: Implica el reconocimiento las características particulares de grupos de población que pueden ser más vulnerados en razón de su edad, género, orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulneración de las víctimas.

Estereotipos de género: Ideas preconcebidas, fuertemente arraigadas en la sociedad sobre como deben ser, actuar y pensar los hombres y mujeres. Dichas expectativas sociales construyen modelos de lo femenino y masculino, excluyentes entre sí y jerarquizados.

Formato de entrevista: Es el formato que se utiliza para recabar información acerca de la denuncia, el cual funciona como una guía pero que debe ser adaptado a cada caso particular.

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

Identidad de género: refiere a la experiencia interna e individual de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo biológico

Igualdad de género: Implica la eliminación de toda forma de discriminación por género en cualquiera de los ámbitos de la vida, supone el reconocimiento de las diferencias, el acceso con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como la toma de decisiones en la vida social, económica, política, cultural y emocional.

Machismo: Forma de sexismo basada en la supuesta superioridad masculina, estas actitudes y comportamientos sirven para reforzar y preservar la estructura de dominio masculino y hetero normado sobre la sexualidad, la procreación, el trabajo y los afectos.

Medidas de protección: Las medidas encaminadas a proteger la integridad de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Orientación sexual: es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona.

Persona consejera: Persona de reconocida trayectoria en la defensa de los derechos humanos de las mujeres que de forma honoraria será la encargada de observar que el protocolo de hostigamiento y acoso sexual se implemente adecuadamente, asegurándose que las víctimas de hostigamiento y acoso sexual reciban acompañamiento y asesora al subcomité durante el proceso.

Personas servidoras públicas: Son aquellas que desempeñan un cargo, empleo o comisión subordinado al Estado; independientemente de la naturaleza de la relación laboral, están obligadas a que su conducta sea conforme a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política que permite visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres construidas con base en el género, analizar las asimetrías de poder y se propone transformar estas relaciones de poder.

Presunto agresor: Es la persona señalada por las víctimas como responsable de actos de hostigamiento y acoso sexual.

Reglas de integridad: las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública que guían la actuación de personas funcionarias públicas.

Revictimización: Actitudes y conductas que de forma intencional o no, provocan que una persona que ha pasado por un evento victimizante sea sometida nuevamente a malos tratos.

Víctima: Las mujeres de cualquier edad a quienes se le inflige cualquier tipo de violencia.

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

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 (artículo 18 de la LGAMVLV).

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Violencia Psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia Física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia Sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Subcomité contra el Acoso y Hostigamiento Sexual: Comité interno encargado de diseñar e implementar las acciones de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual.

Bibliografía

- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. DOF 02/09/2016. Recuperado el 01 de julio de 2020 de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016
- Castro, R. y Casique I. (2007). Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Universidad Autónoma de México
- Castro, R y Casique, I. (2010). Violencia en el noviazgo entre los jóvenes mexicanos. Cuernavaca, UNAM, CRIM, 2010, 21.
- Código Penal Federal, Diario Oficial de la Federación, México, 01 de julio de 2020.
- Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, Periodico Oficial del Estado, Quintana Roo, 27 de abril de 2018.
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, Organización Internacional del Trabajo, Recuperado el 20 de marzo de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190#:~:text=Con%20objeto%20de%20prevenir%20y,colectiva%2C%20la%20eliminaci%C3%B3n%20de%20todas
- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de los Hogares (ENDIREH) 2016. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado el 01 de febrero de 2020, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentation_ejecutiva.pdf
- García, Evangelina. (2013). *Guía 1. ¿Qué es género? Conceptos básicos*. Flacso México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Compilación legislativa para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*. México.
- Ley Federal del Trabajo, Diario oficial de la Federación, México, 2 de julio de 2019

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación, México, 01 de Febrero de 2018.

Ley de Responsabilidades de los Servidores públicos del Estado y sus Municipios, Periódico Oficial, Quintana Roo, 6 de septiembre de 2013.

Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. DOF 03/01/2020. Recuperado el 01 de marzo de 2020, de [http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#:~:text=1.,Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20Federal%20\(APF\).](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#:~:text=1.,Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20Federal%20(APF).)

Protocolo de intervención en casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009.

Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Instituto Coahuilense de las Mujeres, s.f.

Recomendación General Num. 35 sobre violencia por razón de género contra la mujer, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 26 de julio de 2017. Recuperado el 21 de junio, de <https://undocs.org/es/CEDAW/C/GC/35>

Russell, Diana; Radford, Jill (1992). *Femicide. The Politics of WomanKilling*. (Trad. TlatolliOflin S.C.). México: UNAM. (Original en inglés 1992).

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DE LA COMISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL
PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

