

14. EJEMPLO DE PROCEDIMIENTO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS CONTRA HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN

I.- Objetivos:

1. Proporcionar al personal que conforma (nombre del centro de trabajo) los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.
2. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en actos de discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.
3. Brindar confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.
4. Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en el centro de trabajo.
5. Promover una cultura de respeto en el trabajo.

II.-Alcance

Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables para todas las personas colaboradoras del centro de (nombre del centro de trabajo)

III.-Normatividad

“Artículo 259 bis del Código Penal Federal. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador/a fuese servidor/a público/a y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el/la hostigador/a, a petición de parte ofendida.”

IV.-Definiciones

- 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.
- Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación

familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- Hostigamiento 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.

A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.

V.- Operación

El Grupo, Comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo, tiene las siguientes atribuciones:

- Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
- Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato inequitativo.
- Emitir recomendaciones y propone cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.

VI. Políticas de operación

- Presentación de queja

La queja podrá interponerse mediante el llenado del Formato de queja o denuncia de discriminación, hostigamiento, acoso laboral y sexual.

La persona que denuncia deberá describir con claridad y especificando los hechos y motivos.

- I. Verbal. Comunica los hechos de manera inmediata a cualquier integrante del Grupo, Comisión o Comité, dejando constancia en el formato respectivo.
- II. Escrita. Podrá presentarse por escrito y enviarse al correo del Grupo, Comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación, mediante el formato de este procedimiento o bien mediante escrito libre en el que deberán referirse con claridad y especificidad, los hechos y motivos de la queja.

El escrito se enviará al correo o podrá entregarse a cualquier integrante del Comité, quien deberá firmar una copia simple como acuse señalando la fecha y la hora de recepción (Se revisará periódicamente el correo).

- Investigación

La investigación es confidencial, da seguimiento al caso y debe ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que se soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

Posteriormente se rendirá un informe por escrito señalando el resultado de la investigación realizada, dentro de 5 días hábiles. Dicho informe será turnado al Grupo, Comisión o Comité a efecto de proceder a emitir el dictamen o recomendación según corresponda. Los factores para determinar el acoso y/o hostigamiento sexual y laboral son:

Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales. La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso particular. Se examina la relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad abusó de su poder jerárquico.

Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser cambiada de adscripción o comisionada a otra área, sin que de mayor información del caso a las/os demás trabajadores.

Esta medida preventiva solo se aplica a solicitud directa de la persona denunciante y deberá valorarse previamente por el Grupo, Comisión o Comité.

- Dictamen o recomendación

Después del informe de investigación, el Grupo, Comisión o Comité evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera infundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

1. La Investigación no es procedente;
2. Hubo discriminación, acoso u hostigamiento sexual;
3. No hubo discriminación, acoso u hostigamiento.

En caso que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente:

1. Leve: Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual;
2. Moderado: No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas;
3. Medio fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales;
4. Fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar;
5. Muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Si esta no fuese procedente nuevamente se turnará al Grupo, Comisión o Comité a efecto de que en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de su recepción, para que realice las diligencias que sean necesarias.

- Resolución por parte del Grupo, Comisión o Comité

Si la conducta se considera de carácter leve o moderado, el Grupo, Comisión o Comité en el ámbito de su competencia determina la acción correspondiente de acuerdo a la conducta desplegada.

Si el resultado dictamina que no existió la conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, deberá archivar el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que se presume que la persona denunciante se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá turnarse el expediente al Grupo, Comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación para que de conformidad con la normatividad aplicable en la materia se emita la acción correspondiente.

De considerarse la conducta medio fuerte, fuerte o muy fuerte, comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a la instancia del Ministerio Público correspondiente.

- Sanciones

De acuerdo al dictamen se tomarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo a lo siguiente:

1. La gravedad y frecuencia de la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
2. El peso de las pruebas.
3. Si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hecho efectivamente ocurrió o no, el Grupo, Comisión o Comité, sin embargo, deberá:

1. Emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas.
2. Realizar más sesiones de capacitación y concienciación para el personal.
3. Observar atentamente la situación.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción.