

The logo for ARTICLE 19, featuring the text "ARTICLE 19" in white, bold, sans-serif capital letters. The text is positioned on a red, angular, torn-paper-like shape that points to the left. This red shape is set against a light gray background that has a faint, repeating pattern of the word "ARTICLE" in a larger, lighter font.

Política de acoso y hostigamiento sexual

Encargado de la política:	Recursos humanos
Aprobado por:	Consejo Consultivo Oficina Regional México y Centroamérica
Fecha de aprobación:	22 de febrero de 2019
Fecha de la próxima revisión:	Febrero 2021
Idioma:	Español
Aplicable a:	Todas las oficinas regionales internacionales y afiliadas de ARTICLE 19 Adaptación a México y Centroamérica
Documentos relacionados:	Política y procedimientos disciplinarios, política y procedimiento de denuncias.

Política de aplicación general

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. Desarrollo de la política general de acoso y hostigamiento sexual.....	4
2. Definiciones.....	5
3. Principios, criterios de actuación y garantías a considerar en el proceso.....	5
4. Medidas preventivas frente al acoso y hostigamiento sexual.....	6
5. Conductas o actos que pueden constituir acoso u hostigamiento sexual.....	6
6. Marco Jurídico del acoso y el hostigamiento sexual.....	8
7. ¿A quién puede pasarle?.....	8
8. Ámbito de aplicación: Acoso sexual hacia o por terceros externos fuera de las instalaciones de ARTICLE 19.....	9
9. Derechos de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual.....	10
10. ¿Qué puede hacer si está siendo víctima de acoso u hostigamiento sexual?.....	11
11. Violencia sexual y amenazas físicas.....	11
12. Procedimiento de quejas.....	12
13. Consejería fuera de ARTICLE 19.....	16
14. Personas de contacto en ARTICLE 19.....	17

1. Desarrollo de la política general de acoso y hostigamiento sexual

ARTICLE 19 se compromete a proporcionar a todos/as sus integrantes un ambiente de trabajo seguro y libre de todo tipo de violencia sexual, por ello se ha desarrollado esta política con un enfoque de educación, prevención y manejo del acoso u hostigamiento sexual.

Todo el personal de ARTICLE 19 debe comprometerse con la prevención de todo tipo de violencia sexual, por lo tanto todos/as deberán participar en las actividades de capacitación y sensibilización sobre estos temas para fortalecer las relaciones interpersonales.

Para ARTICLE 19 cualquier forma de violencia sexual que implique a integrantes de su equipo es inaceptable y se compromete a atender todos los incidentes con extrema seriedad y confidencialidad, a investigar con prontitud todas las denuncias de violencia sexual, así como a tomar las medidas necesarias para prevenir e intervenir frente a este tipo de situaciones.

Esta política alienta a todos/as los/las integrantes de la organización a reportar cualquier incidente de violencia sexual. Asimismo, establece los criterios para que ninguna persona sea revictimizada o sancionada por interponer una queja de violencia sexual.

Cualquier integrante de la organización que cometa algún acto de violencia sexual hacia un/una compañero/a o hacia otra persona que realiza funciones en vinculación con ARTICLE 19 (asesores/as, consultores/as, voluntarios/as, personas que realizan su servicio social y/o prácticas profesionales, así como proveedores/as de servicios, integrantes de organizaciones aliadas, etc.), se enfrentará a la aplicación de la política y procedimientos disciplinarios, que posterior a la investigación puede incluir el despido. (Ver política y procedimientos disciplinarios).

Esta política es aplicable para todo el personal de ARTICLE 19, a quienes se encuentren o hayan estado asociados a la oficina nacional e internacional (incluyendo a asesores/as, consultores/as, voluntarios/as, personas que realizan su servicio social y/o prácticas profesionales, así como proveedores/as de servicios), así como a las oficinas regionales y otras sedes, que se vean involucrados/as en algún acto de violencia sexual tanto dentro como fuera del lugar de trabajo¹.

2. Definiciones

Acompañante Confidencial. Persona designada por ARTICLE 19 para dar acompañamiento en casos de acoso y hostigamiento sexual.

Acoso sexual. Se define como “un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella” (INMUJERES, 2007, p.15).

De conformidad con el artículo 79 del Código Penal de la Ciudad de México “A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad”.

Comité de Quejas por Acoso u Hostigamiento Sexual. Comité conformado ex profeso entre integrantes de la Oficina Regional o Internacional -según sea el caso- e integrantes de los consejos regionales y la asamblea internacional.

Comité Especial. El conformado por una persona designada por cada una de las áreas y programas de la oficina regional de ARTICLE 19 para el seguimiento y cumplimiento de esta política.

Hostigamiento sexual. Se define como “Toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral o educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal” (INMUJERES, 2007, p.74)

Víctima. Persona que sufre un daño o perjuicio por culpa ajena.

¹En caso de hechos ocurridos con anterioridad a la publicación de esta política, ARTICLE 19 desarrollará las medidas de investigación, reparación y reconocimiento a las que haya lugar.

3. Principios, criterios de actuación y garantías a considerar en el proceso

De acuerdo con el contexto y conforme a los principios de ARTICLE 19 deben tenerse en cuenta los siguientes principios al momento de atender un caso de violencia sexual:

- Aplicación del principio pro personae (sentido protector a favor de la persona).
- No revictimizar a la persona violentada.
- Analizar todos los casos con perspectiva de género.
- Velar por la igualdad y la no discriminación.
- Proteger la dignidad humana.
- Conducirse bajo los principios de debida diligencia y debido proceso.

Con base en los anteriores principios, es importante definir los criterios y garantías que deben regir el proceso y que se describen a continuación:

- Cualquier persona que decida realizar una denuncia por una conducta de acoso y hostigamiento sexual, en su contra o en perjuicio de alguien más, en la que esté implicado el personal de ARTICLE 19, podrá hacerlo con la garantía de que será atendido/a y de que obtendrá una respuesta por parte de los/as encargados/as de atender este tipo de casos.
- En el proceso de denuncia por acoso y hostigamiento sexual, se debe garantizar a las personas involucradas un trato digno y el respeto a su intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación.
- El debido proceso será garantizado para las partes involucradas.
- La aplicación de los procedimientos y la publicación de los resultados de la investigación deberán ser considerados como prioritarios y llevarse a cabo con la mayor prontitud posible, sin demeritar la calidad de las indagatorias.²

4. Medidas preventivas frente al acoso y hostigamiento sexual

Esta política debe ser comunicada, estar disponible e implementada, para todo el personal y para las personas que realizan funciones en vinculación con ARTICLE 19, tales como asesores, consultores/as, voluntarios/as, personas que realizan su servicio social y/o prácticas profesionales, así como proveedores/as de servicios, y partes interesadas; lo cual se puede realizar de la siguiente forma:

² Cuando el procedimiento involucre a la Oficina Internacional se solicitará al integrante del Consejo Regional que fije una temporalidad para resolución del caso.

- La publicación de la política a través de diversos medios de comunicación y la ratificación de la misma a través de los contratos de prestación de servicios, servicios sociales, etc. El área de Recursos Humanos se asegurará de que todos los contratos incluyan la política y sean suscritos por la parte contratada. Asimismo, deberá asegurar que la política se encuentre publicada en la Plataforma People HR, dentro de la capacitación se otorgue una capacitación por el Comité Especial y en la página de Internet. Cada uno de los integrantes de ARTICLE 19 se compromete a promover de manera activa una cultura de cumplimiento a la presente política.
- El desarrollo de por lo menos dos capacitaciones anuales sobre violencia sexual y de género para el personal de ARTICLE 19 (según la capacitación se podrá convocar a personal externo de ARTICLE 19 a participar en estos talleres).
- Durante los procesos de selección se incluirá un caso con componente de género para ser resuelto por la persona que aplica a una vacante.
- Difundir contenidos o material relacionados con esta política, violencia sexual y género o temas relacionados a través del correo electrónico y medios de comunicación. La difusión se realizará a través del Comité Especial.
- Asegurar el seguimiento a la política de MX method e incluir indicadores respectivos dentro de los procesos de planeación de cada uno de los programas. Verificar que los indicadores dispuestos para el 2022 sean acordes a la presente política.
- Evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento e implementación de la política y procedimientos que se derivan de la misma.

5. Conductas o actos que pueden constituir acoso u hostigamiento sexual

El acoso y el hostigamiento sexual crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en cualquier espacio. Ambos son comportamientos sexuales indeseados, condicionamientos hostiles para el trabajo y, en algunos casos, se presentan de forma recurrente.

ARTICLE 19 reconoce que puede haber casos en los que integrantes de la organización tengan una relación bajo consenso o de fraternización más allá de la relación laboral (puede ser de naturaleza ascendente, descendente o lateral según sus puestos de trabajo y subordinación de los mismos), para lo cual es recomendable que los/las involucrados/as procuren conducirse de manera profesional en el ámbito laboral. La relación que como pareja o como amigos/as decidan tener es un factor importante que todos/as los/las integrantes del personal deben tener en cuenta para no afectar a otros/as integrantes de la organización, sus valores y/o sus principios, ya que sin los límites adecuados en el

ámbito laboral pueden surgir otros factores que se conviertan en un riesgo de acoso y el hostigamiento sexual.

El acoso y el hostigamiento sexual son conductas inaceptables para ARTICLE 19, ya sea que tengan lugar dentro o fuera de las instalaciones de ARTICLE 19, o en actividades formales e informales que involucren a integrantes de de la organización. Esto incluye pero no se limita a: convivencias informales con el personal, fiestas de la organización, eventos de trabajo, viajes de trabajo, sesiones de capacitación y/o conferencias.

Las conductas que constituyen acoso sexual pueden expresarse como (esta lista es enunciativa más no limitativa):

- Observaciones o comentarios sugerentes y/o desagradables, que se realicen en público o en privado, sobre el cuerpo, la conducta o la vestimenta.
- Acciones explícitas y/o sutiles ofensivas de naturaleza sexual.
- Envío de correos electrónicos o mensajes de texto con contenido sexual.
- Comentarios verbales o por escrito sobre cuestiones de género o sexuales, así como con contenido o connotaciones sexuales, realizadas en público o en privado.
- Difusión o exposición de imágenes sexualmente explícitas en el lugar de trabajo, ya sea en su espacio o en un espacio compartido.

Las conductas que constituyen hostigamiento sexual pueden expresarse como (esta lista es enunciativa más no limitativa):

- Contacto físico o verbal no deseado con intención sexual y que resulta intimidante o abusivo para quien lo recibe.
- Sugerencia o solicitud de favores sexuales para supuestamente favorecer o perjudicar la carrera de una persona u obstaculizarla debido al rechazo.
- Acercamientos sexuales, proposiciones sexuales, sugerencias o presión para la actividad sexual dentro o fuera de las instalaciones de trabajo (hacia un integrante de la organización o hacia un/a tercero/a), que sean cometidos por un/a integrante de la organización o por un tercero con el que se tiene contacto en el marco del trabajo con aliados/as que realiza A19.

Una conducta se puede considerar acoso u hostigamiento sexual, incluso si el/la presunto/a agresor/a no la considera así y no necesariamente tiene que estar dirigida a una persona en específico, por lo que es importante reportar conductas de riesgo y

acercarse a el/la Acompañante Confidencial, al/a Oficial de Programa o la encargada de Recursos Humanos.

Todos/as los/las integrantes del personal están protegidos/as contra el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Esto se aplica a incidentes puntuales e incidentes en curso, así como a patrones de comportamiento. Esta protección proviene tanto del derecho laboral como del derecho penal, según las circunstancias involucradas.

6. Marco Jurídico del acoso y el hostigamiento sexual

A. Marco Jurídico Internacional

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Convención “Belém Dó Pará”.

B. Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Penal para el Distrito Federal.
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal.

7. ¿A quién puede pasarle?

El acoso y el hostigamiento sexual puede ocurrirle a cualquier persona en cualquier momento y en cualquier lugar, sin importar su sexo o género o el del/a agresor/a. ARTICLE 19 reconoce que el acoso y el hostigamiento sexual puede cometerse por hombres y por mujeres, contra hombres y contra mujeres.

Sin embargo, ARTICLE 19 también reconoce que principalmente son formas de violencia de género que afectan a las mujeres en razón de las concepciones de subordinación basadas en el género, entendiéndose como una manifestación de discriminación sexual y que el acoso sexual es una manifestación de las relaciones de poder y a menudo se produce dentro de relaciones desiguales de poder en el lugar de trabajo, por ejemplo, entre un Oficial de Programa y una persona que le reporta directamente o bien entre la Dirección y cualquier integrante del equipo.

8. Ámbito de aplicación: Acoso sexual hacia o por terceros externos fuera de las instalaciones de ARTICLE 19.

ARTICLE 19 se compromete a la seguridad y el bienestar de todos/as los/las integrantes del personal y a adoptar medidas institucionales para que el acoso y el hostigamiento tengan consecuencias. Por lo anterior, el acompañamiento siempre será la consideración primordial en el momento de enfrentar situaciones de acoso y hostigamiento provenientes de terceros.

Como anteriormente se ha comentado, el acoso y hostigamiento sexual son conductas inaceptables para ARTICLE 19, ya sea que tenga lugar dentro de las instalaciones de ARTICLE 19 o fuera de ellas, incluso en eventos de trabajo, viajes de trabajo, sesiones de capacitación y/o conferencias.

En el caso de acoso u hostigamiento sexual perpetrado por terceros contra personal de ARTICLE 19 en el curso de su trabajo, ARTICLE 19 intervendrá, en consulta y con el acuerdo de el/la denunciante, a través de las siguientes acciones, que tienen carácter enunciativo mas no limitativo y que incluye pero no se limita a:

- Informar de la conducta a la organización a la que pertenece el/la presunto/a agresor/a;
- Tomar medidas para limitar o interrumpir el contacto entre el/la denunciante y el/la presunto/a agresor/a;
- Informar la conducta a las/los organizadores del evento.

En el caso de que el acoso y hostigamiento sexual sea perpetrado por parte del personal de ARTICLE 19 e informado por terceros, se dará inicio a un proceso de investigación de los hechos y de medidas disciplinarias de conformidad con nuestra **Política y Procedimientos Disciplinarios**.

9. Derechos de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual

Uno de los principios de actuación de la presente Política es la no revictimización hacia la persona que presente una queja por acoso u hostigamiento sexual. Se considera que la revictimización se produce específicamente cuando una persona recibe un trato menos favorable, aislamiento, maltrato y/o daño (psicológico, verbal y/o físico) porque ha afirmado sus derechos en virtud de esta política, ya sea al hacer una denuncia o con la intención de presentarla, o que ha brindado o tiene la intención de brindar asistencia y/o evidencia en una investigación. Tal revictimización es una falta disciplinaria así como la revictimización de los/las demás involucrados/as, incluidos/as aquellos/as contra quienes se denuncia, la queja y los/las testigos/as, la cual será tratada de acuerdo a nuestra **Política y Procedimientos Disciplinarios**.

ARTICLE 19 señala que ante la denuncia de acoso u hostigamiento sexual, el personal deberá garantizar que para las víctimas los derechos siguientes:

- Recibir un trato digno y la garantía del ejercicio pleno de sus derechos;
- Que su caso sea conducido con respeto a los acuerdos de confidencialidad que se hayan definido en el marco del procedimiento;
- Recibir información veraz y suficiente que le permita decidir sobre las opciones de atención;
- Contar con asesoría adecuada;
- Recibir atención y acompañamiento médico y psicológico;
- Acceder a procedimientos expeditos y accesibles para la resolución de su queja ;
- No ser cuestionada por sus comportamientos u otro tipo de consideraciones que tiendan a culpabilizarla por lo ocurrido.
- Cualquiera que presente una queja no será victimizado/a.

ARTICLE 19 como una organización defensora de los derechos humanos y con el respeto de la presunción de inocencia de el/la supuesto/a agresor/a, reconoce los siguientes derechos:

- Ser tratados/as con respeto a su dignidad, integridad y el ejercicio pleno de sus derechos;
- Protección de la confidencialidad en el marco del procedimiento;
- Recibir información veraz y suficiente de la queja y del procedimiento que se deriva de la misma;
- Contar con asesoría adecuada;
- Recibir atención y acompañamiento médico y psicológico;
- No ser cuestionada por sus comportamientos u otro tipo de consideraciones que tiendan a culpabilizarla por lo ocurrido.
- Cualquiera que presente una queja no será victimizado/a.

10. ¿Qué puede hacer si está siendo víctima de acoso u hostigamiento sexual?

Cualquier persona que tenga dudas o que sea sea objeto de acoso u hostigamiento sexual puede manifestar a la/el presunto/a agresor/a que la conducta no es deseada y que no es bienvenida, con el fin de prevenir conflictos entre las partes involucradas.

Si no se siente cómodo/a para acercarse directamente a el/la presunto/a agresor/a, la víctima puede buscar asesoramiento interno de un/a Acompañante Confidencial (consulte la sección 14 para obtener detalles de contacto) que puede brindar asesoramiento, previa solicitud, sobre posibles soluciones para denunciar el acoso u hostigamiento sexual. Los/las Acompañantes Confidenciales se someten a un programa de capacitación específico para que estén bien informados/as en el asesoramiento en casos de acoso u hostigamiento sexual. Su función es apoyar a la persona y representar su interés y no a ninguna otra parte, por lo tanto, puede participar en todo el proceso informal y formal en función de los deseos de la persona que solicita su apoyo.

ARTICLE 19 también reconoce que debido a que el acoso u hostigamiento sexual ocurre a menudo en relaciones desiguales de poder dentro del lugar de trabajo, las víctimas sienten que no pueden seguir con el trabajo. A lo largo del procedimiento, una víctima también tiene derecho a recibir ayuda de un consejero externo para obtener asesoramiento confidencial.

También hay otras organizaciones que ofrecen apoyo independiente a las víctimas de violencia sexual (ver la sección 13 para más información sobre cómo contactarlos).

11. Violencia sexual y amenazas físicas

Algunas formas de violencia basadas en el género, que también pueden considerarse violencia sexual incluido el abuso y la violación sexual, se encuentran reconocidas como delitos en la legislación penal y configuran un motivo de despido.

Como delitos, el acoso o el hostigamiento así como el abuso y la violación sexuales pueden ser denunciados a la policía o ante el Agente del Ministerio Público más cercano al lugar donde ocurrieron los hechos. En la Ciudad de México se encuentran las Agencias del Ministerio Público Especializadas en Delitos Sexuales (Ver la sección 13 para ubicar la Agencia más cercana).

Los asuntos criminales también pueden ser denunciados a la policía, ante un Agente del Ministerio Público o directamente a la Fiscalía Especializada en Delitos Sexuales más cercana al lugar donde ocurrieron los hechos. El **Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (organismo de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México)** brinda servicios a víctimas/sobrevivientes de violación o agresión sexual, independientemente de si el/la sobreviviente/víctima decide denunciar la ofensa a la policía o no. Esto podría ser inmediatamente o en algún momento en el futuro.

En caso de ser víctima de un ataque grave, se recomienda:

- Buscar un lugar seguro si se encuentra en estado de shock.
- Solicitar ayuda a una persona de su confianza.
- No beber, comer, lavar, fumar, cepillarse los dientes, limpiarse las uñas, ir al baño o cambiarse de ropa hasta que decida lo que quiere hacer a continuación.
- Si necesita cambiarse de ropa, asegúrese de guardar la ropa que tenía durante el ataque en una bolsa de papel limpia (no de plástico) y posteriormente verifique que quede sellada (Ver la Norma Oficial Mexicana 046)
- Guarde cualquier condón usado y/o ropa de cama en una bolsa de papel limpio (no de plástico) y posteriormente verifique que quede sellada.
- Puede ponerse en contacto al **Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (organismo de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México)** para obtener apoyo emocional y hablar sobre sus opciones. También puede ponerse en contacto con las organizaciones enumeradas en la sección 13 que brindan consejería a las víctimas/sobrevivientes de violencia de género, así como a las personas de contacto en ARTICLE 19 (sección 14) que pueden brindar ayuda y apoyo confidencial.

ARTICLE 19 opera una política de "creer primero en la víctima" donde el testimonio y las necesidades de la víctima se considerarán como lo más importante. En tales situaciones, la víctima no será presionada u obligada a dar evidencia o participar mas allá de su divulgación inicial. ARTICLE 19 no requerirá que se presente una denuncia penal, en el caso de violencia sexual que constituya una acción criminal, a fin de tomar medidas como un asunto de despido.

El/la denunciante podrá retirar su participación si lo desea sin ningún perjuicio. ARTICLE 19 también buscará preservar el máximo anonimato posible de el/la denunciante y/o víctima y solo informará todo lo que requiera la ley en virtud de su protección y defensa de sus derechos.

ARTICLE 19 reconoce en todo momento la necesidad de garantizar un debido proceso y la presunción de inocencia.

12. Procedimiento de quejas

(a) Diálogo

Si la víctima desea dialogar antes de realizar una queja formal, puede buscar asesoramiento o discutir inquietudes con el/la Acompañante Confidencial, su Oficial de Programa, el área de Recursos Humanos, un/a integrante del Senior Management Team (SMT), el/la Director/a Regional o el/la integrante del Consejo Consultivo responsable de Recursos Humanos. Si la denuncia se refiere a el/la Director/a Regional, la víctima puede acudir con el/la Acompañante Confidencial Internacional o el/la integrante del Consejo Consultivo responsable de Recursos Humanos (ver la sección 14 para detalles de contacto). Es posible que la víctima desee ser acompañado/a por un/a compañero/a de trabajo.

Cualquiera que se haya acercado para dialogar sobre alguna situación de acoso u hostigamiento sexual, el/la Acompañante Confidencial, su Oficial de Programa, el área de Recursos Humanos, un/a integrante del Senior Management Team (SMT), el/la Director/a Regional o el/la integrante del Consejo Consultivo responsable de Recursos Humanos deberá garantizar las siguientes condiciones:

- Establecer un lugar privado para discutir el tema de manera confidencial y sin interrupción.
- Escuchar atentamente lo que le dicen y asegurarse de que se entiendan todos los hechos.
- Con el acuerdo de la víctima, se deben registrar las fechas, horas y hechos del incidente.
- Averiguar las expectativas de la víctima sobre qué resultado desea.
- Asegurarse de que la víctima entienda los procedimientos de ARTICLE 19 para tratar la queja.
- Discutir y acordar si la situación de acoso u hostigamiento queda resuelta de tal manera que la víctima está satisfecho/a con el resultado o si se dará seguimiento a un proceso formal.
- Mantener un registro confidencial de todas las discusiones.
- Respetar la elección de la víctima.

- Asegurarse de que la víctima sepa que puede presentar una demanda civil o laboral o bien una denuncia penal fuera de ARTICLE 19 a través del marco legal existente.

i. Opciones de diálogo disponibles para resolver el asunto

En el contexto de la acción o comportamiento que causó preocupación, puede haber una serie de opciones informales disponibles para resolver el problema.

- Aunque esto puede no ser apropiado en muchas circunstancias, la víctima puede hablar con el/la supuesto/a agresor/a por su cuenta o con un/a compañero/a. El objetivo de la conversación sería informar a el/la supuesto/a agresor/a sobre su comportamiento. También es para dejar claro que tal comportamiento no es aceptable y no debe repetirse.
- La víctima puede pedirle a la persona a la que se ha dirigido por asesoría o ayuda, que facilite una reunión entre ambas partes para darle a el/la denunciante la oportunidad de hablar con el/la supuesto/a agresor/a y explicar su punto de vista sobre el comportamiento ofensivo. Puede acompañarlo un/una integrante del personal.
- Si la víctima se siente incapaz de hablar con el/la supuesto/a agresor/a, es importante que la persona a la que se ha dirigido por asesoría o ayuda hable con el/la supuesto/a agresor/a para informarle de su comportamiento y pedirle que no la repita.

ii. Posible resultado del diálogo

Los posibles resultados del proceso informal incluyen, pero no están limitados a:

- Aclaración de puntos de vista;
- Aclaración de los motivos que originan el diálogo y/o una disculpa por el comportamiento percibido como ofensivo;
- Un compromiso de no volver a ofender, etc.

La acción descrita anteriormente será apropiada en muchos casos y, a menudo, será suficiente para resolver el asunto. Cuando sea posible resolver por medio del diálogo, se debe hacer todo lo posible para hacerlo lo más rápidamente posible. Sin embargo, es necesario mantener registro del proceso por parte del área de Recursos Humanos a fin de asegurarse de que no haya reincidencias.

(b) Procedimiento de queja formal

Si la víctima no se siente cómodo/a al plantear el problema directamente con su supuesto agresor/a o si considera que el comportamiento es más grave porque fue deliberado, como parte de un patrón persistente o grave, o se repitió a pesar de haber dialogado sobre un incidente anterior, entonces puede llevar el asunto a la atención del Comité de

Quejas por Acoso u Hostigamiento Sexual como una queja formal por escrito y nuevamente, es algo con lo que su Acompañante Confidencial puede ayudarlo/a.

iii. Hacer una queja formal escrita

La queja formal se debe presentar por escrito al Comité de Quejas por Acoso u Hostigamiento Sexual.

La composición del comité se puede reestructurar dependiendo la queja o a petición de la persona que presenta la denuncia. El Comité constará de tres integrantes; el integrante del Consejo Consultivo responsable de Recursos Humanos, el/la Responsable de Recursos Humanos y un Oficial de Programa. En principio, el Comité debe tener al menos un integrante masculino y uno femenino. Sin embargo, el comité puede ser completamente femenino o masculino si lo prefiere el/la denunciante. Si una de las partes en un procedimiento de queja genera inquietudes acerca de un/a integrante del comité, un/a integrante suplente reemplazará al integrante en cuestión durante el transcurso de ese procedimiento.

La queja por escrito debe incluir:

- i. El nombre del presunto agresor/a;
- ii. La naturaleza de la presunta agresión;
- iii. Las fechas y horas en que ocurrieron los hechos;
- iv. El daño sufrido o las repercusiones (por ejemplo, impacto adverso en la capacidad para realizar un trabajo, ansiedad, etc.)
- v. Los nombres de cualquier testigo; y
- vi. En su caso, cualquier acción ya tomada por la víctima para detener las conductas de acoso u hostigamiento sexual, aunque ARTICLE 19 reconoce que no es responsabilidad de la víctima haber detenido tales conductas.

Al recibir una queja formal, el área de Recursos Humanos puede tomar medidas para separar de el/la presunto/a acosador/a para permitir que se lleve a cabo una investigación ininterrumpida. Esto puede implicar una transferencia temporal de el/la presunto/a agresor/a a otra área de trabajo o suspensión con pago contractual hasta que el asunto se haya resuelto. Cabe señalar aquí que, independientemente de la queja formal, Recursos Humanos aún pueden tomar medidas informales para reducir la interacción laboral y evitar el contacto hasta que se resuelva la cuestión.

ii. La etapa de investigación:

Después de haber recibido la queja por escrito, el Comité llevará a cabo una investigación sobre los detalles del presunto incidente.

Se invitará tanto a el/la denunciante como a el/la presunto/a agresor/a a asistir a entrevistas separadas, en un tiempo y lugar razonables, para discutir el asunto y llevar a cabo una investigación exhaustiva. Si la víctima se siente incómodo/a de asistir a la reunión, puede pedirle a su Acompañante Confidencial, a un/a compañero/a de trabajo que asistan a la reunión. El/la denunciante también puede proporcionar su respuesta por escrito a través de este/a representante.

La investigación buscará ser imparcial, neutral y objetiva. Se llevará a cabo con el debido respeto tanto de los derechos de denunciante como de el/la presunto/a agresor/a.

El/la presunto/a agresor/a recibirá los detalles de la naturaleza de la queja un tiempo razonable antes de la reunión y se le dará la oportunidad de responder. Se hará todo lo posible para garantizar que la reunión se realice con sensibilidad y siempre dentro de los límites de la confianza.

Se realizará un registro completo de la investigación, incluidos los nombres de las partes, las fechas, la naturaleza y la frecuencia de los incidentes, mas cualquier evidencia escrita (correos electrónicos, y/o mensajes de texto). Se preservará la estricta confidencialidad y todos los registros se almacenarán por el área de Recursos Humanos.

El/la denunciante y el/la presunto/a agresor/a tendrán derecho a ser acompañados/as en dicha reunión por otro/a compañero/a de trabajo o un Acompañante Confidencial.

Luego de la preparación de su borrador de informe, que contendrá las conclusiones del Comité y su decisión de mantener la queja, el comité proporcionará a el/la denunciante y a el/la presunto/a agresor/a la oportunidad de responder dentro de un plazo razonable, que será establecido por el Comité. Una vez recibidos los comentarios, el comité responderá adaptando el informe en consecuencia o explicando su decisión de no hacerlo.

Se espera que aquellos involucrados en la investigación actúen con confianza y cualquier abuso de confianza será un asunto disciplinario.

Al concluir la investigación, que normalmente será dentro de los diez días hábiles posteriores a la reunión, la decisión del comité que detalla los hallazgos se enviará, por escrito, a el/la denunciante y a el/la presunto/a agresor/a. Cuando este no sea el caso, se comunicará el motivo de la demora y se mantendrá a el/la denunciante y a el/la presunto/a agresor/a actualizado/a sobre los plazos. Tanto el/la denunciante como el/la presunto/a agresor/a tienen el derecho de apelar contra las conclusiones del comité de acuerdo con las disposiciones de apelación contenidas en la **Política y procedimientos disciplinarios**.

NOTAS

1) Si la decisión es que la acusación es fundada, el/la agresor/a será responsable de una acción disciplinaria de acuerdo con nuestra **Política y procedimientos disciplinarios**. Un/a integrante del personal que recibe una advertencia formal o que es despedido/a por acoso u hostigamiento puede apelar utilizando las disposiciones de apelación también contenidas en la **Política y procedimientos disciplinarios**.

13. Consejería fuera de ARTICLE 19

Si desea recibir asesoramiento fuera de ARTICLE 19, puede comunicarse con Health Assured que brinda servicios de apoyo confidenciales que están disponibles para usted y la familia inmediata que vive con usted (01800 00 49500 y 5550 7400).

Hay varias organizaciones que ofrecen apoyo a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual, entre ellas se encuentran las siguientes:

- **Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas, A.C.** Sí no deseas denunciar el delito a la Agencia Especializada en delitos sexuales, pero quieres recibir atención, puedes llamar a ADIVAC <http://adivac.laneta.apc.org/html/index.html>
- **Centro de Apoyo a la Mujer (CAM).** Centro privado de atención a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, abuso sexual. Asesoría legal. Av. Toltecas no. 15, Col. San Javier Tlalnepantla, Tlalnepantla, Edo. de México, C.P. 54030, Tel.: 55-65-22-26, Fax: 55-65-22-26. marmagon@laneta.apc.org.
- **Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (CTA).** Proporciona apoyo y orientación a las víctimas de delitos sexuales afectadas en su ámbito físico, psicológico, familiar y social, brindando apoyo durante todo el proceso jurídico de la averiguación previa. Área: médica, psicológica, social y jurídica. Pestalozzi # 1115, Col Del valle, C.P. 03100, Del. Benito Juárez, México, D.F. Tels.: 52 00 96 32, 52 00 96 33, fax: 55 75 50 03. http://www.pgjdf.gob.mx/temas/8-5-2/index.php?idw3_contenidos=22

Apoyo legal por teléfono:

- **VICTIMATEL / PGJDF.** Intervención en crisis de: violencia sexual, familiar y emocional. Problemas de adicciones. Canalización. Tel. 55-75-54-61

Agencias Especializadas del Ministerio Público en Delitos Sexuales:

- FDS-1 Amberes n. 54, Col. Juárez, Del. Cuauhtémoc. tel: 52075648
- FDS-2 Av. Toluca y Av. México, Col. Progreso, Del. Álvaro Obregón. Tel. 52009563 y 52009568
- FDS-4 Francisco del Paso y Troncoso Esq. Fray Servando Teresa de Mier, Col. Balbuena, Del. Venustiano Carranza. Tel. 53455830 y 53455832
- FDS-5 Telecomunicaciones Esq. con Calle 3, Col. Tepalcates, Del. Iztapalapa. Tel. 53455656, 53455658 y 53455657
- FDS - 6 General Gabriel Hernández no. 56, Col. Doctores, Del. Cuauhtémoc. Tel.53468116 Red: 8116 y 5136

14. Personas de contacto en ARTICLE 19

Acompañante Confidencial Internacional: Sara Wilbourne - sara@article19.org (inglés)

Integrante del Consejo Consultivo Regional: Gabriela Warkentin -
gabriela.warkentin@gmail.com

Responsable de Recursos Humanos: Adriana Díaz – adriana@article19.org

Acompañante Confidencial Oficina Regional: Claudia Ordoñez- claudia@article19.org

Directora Regional: Ana Cristina Ruelas - ana@article19.org

Integrantes de Comité de Quejas por Acoso u Hostigamiento:

1. Integrante del Consejo Consultivo A19: Gabriela Warkentin
2. Responsable de Recursos Humanos: Adriana Díaz u Oficial del Programa respectivo
3. Acompañante Confidencial: Claudia Oviquez