



Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual


ARTICLE 19 México y Centroamérica

Propone:	Revisa:	Autoriza:
Comité de Género	Senior Management Team SMT	Leopoldo F. Maldonado Gutiérrez DIRECCIÓN

PA05-RH_PD&PAS&PHS_V02-2020

ÍNDICE DEL CONTENIDO

I. PRINCIPALES ENFOQUES DEL PROTOCOLO	3
A. Enfoque integral	3
B. Enfoque Cultural	3
C. Enfoque participativo: el modelo de intervención de testigo proactivo	4
D. Enfoque preventivo	6
E. Enfoque de justicia restaurativa y justicia transformativa	7
F. Enfoque interseccional	9
II. PRINCIPIOS Y ESPECIFICACIONES	10
A. Consentimiento afirmativo	10
B. Alcance espacial y temporal	11
C. Principio de transparencia sexo-afectiva	11
III. DEFINICIONES	12
A. Discriminación	12
B. Hostigamiento y acoso sexual	12
C. Tipología de conductas	13
IV. AUTORIDADES	16
V. PREVENCIÓN PRIMARIA	18
VI. PREVENCIÓN SECUNDARIA	20
VII. PREVENCIÓN TERCIARIA SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	31
ANEXO 1. AGENDA MODELO DE INTERVENCIONES Y ACCIONES PREVENTIVAS	35
ANEXO 2: GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREVISTA DE ATENCIÓN DE CASOS	37
ANEXO 3. GUIA PARA REGULAR Y GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN	43
ANEXO 4. PERSONAS DE CONTACTO EN ARTICLE 19	46

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 3
--	---	--------------------------

I. PRINCIPALES ENFOQUES DEL PROTOCOLO

A. Enfoque integral

El presente protocolo de prevención y atención en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, es un modelo diseñado con la intención de apoyar a otras organizaciones sociales para que puedan desarrollar sus propios protocolos, tomando en cuenta sus necesidades institucionales particulares. Está basado en un conjunto de buenas prácticas internacionales y locales, incluyendo en particular los protocolos de FUNDAR y Article 19 México y Centroamérica, con el objetivo de incluir todos los componentes necesarios para lograr un enfoque integral.

Por esta razón, el modelo no está pensado como un conjunto de cláusulas aisladas que se pueden seleccionar y usar arbitrariamente. Por el contrario, para lograr una política integral contra la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual se recomienda incluir el contenido de este modelo de manera comprensiva, modificando por supuesto aquellas cláusulas específicas para poder adaptarlo a los códigos de ética y políticas institucionales particulares de cada organización.


Este protocolo debe ser leído de manera armónica e integral con la Política de Acoso Laboral y Bullying así como la Política de Procedimientos Disciplinarios de Article 19 México y Centroamérica.

B. Enfoque Cultural

Article 19 México y Centroamérica considera al presente protocolo como una herramienta clave para promover un cambio en los valores, las estructuras, los procesos y las prácticas institucionales que reproducen la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual como conductas naturales e inevitables. Para lograr este objetivo, Article 19 México y Centroamérica a través de este protocolo impulsa un cambio de la cultura laboral en tres niveles:

1) Hacia una cultura laboral antipatriarcal

Article 19 México y Centroamérica reconoce que la gravedad y persistencia de la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual en el espacio de trabajo son el resultado de relaciones asimétricas de poder basadas en estereotipos y normas de género patriarcales. Para crear una nueva cultura laboral antipatriarcal es necesario reconocer, enfrentar y deconstruir los patrones de desigualdad de género y de

	<p align="center">Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual</p>	<p align="right">2020 Página 4</p>
--	---	---

privilegios que normalizan, invisibilizan y perpetúan el acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo.

2) Hacia una cultura laboral preventiva

Article 19 México y Centroamérica reconoce el fracaso de las políticas reactivas basadas en la asignación de la responsabilidad individual a la víctima de denunciar el acoso y el hostigamiento sexual después de que sucedió el hecho. Para construir una verdadera cultura preventiva del acoso y hostigamiento sexual, este protocolo desarrolla un modelo integral de prevención primaria, secundaria y terciaria con el fin de identificar y atender las situaciones de acoso y hostigamiento sexual desde las primeras señales de su manifestación, poniendo en el centro de las políticas organizacionales las necesidades y la voz de las víctimas y los derechos humanos, para organizar y coordinar un conjunto de medidas y acciones institucionales concretas para evitar la impunidad, prevenir la revictimización y garantizar la no repetición (anexo 1).


3) Hacia una cultura laboral restaurativa y transformativa

Article 19 México y Centroamérica reconoce las limitaciones que ha mostrado hasta ahora el enfoque punitivo para crear una cultura laboral libre de acoso y hostigamiento sexual. En cambio, los enfoques de la justicia restaurativa y transformativa van más allá que la sanción, ya que tienen el potencial para promover un proceso de cambio de patrones de convivencia interpersonales y de normas institucionales basadas en la dominación y el abuso de poder a través de diferentes acciones y estrategias en los tres niveles de prevención conforme se establece en este protocolo.

C. Enfoque participativo: el modelo de intervención de testigo proactivo

Las investigaciones que se enfocan en las y los testigos proactivos son una forma prometedora de ayudar a prevenir la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual en el espacio de trabajo.¹ Al recurrir a teorías e investigaciones socio-psicológicas, así como a

¹ International Labour Organization (ILO), United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work" NY ILO, ONU Women (2019), UN Women, "Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #metoo", NY (2018); National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine "Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine" Washington, DC: The National Academies Press (2018). Fenton, R.A., Mott, H.L., McCartan, K. and Rumney, P.N.S. (2016) A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities. London: Public Health England; Senn, C. Y., & Forrest, A. (2016). "And then one night when I went to class . . .": The impact of sexual assault bystander intervention workshops incorporated in academic courses; Coker, A. L., Bush, H. M., Brancato, C. J., Clear, E. R., &

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 5
--	---	--------------------------


las buenas prácticas del campo de la prevención de la violencia sexual y el racismo, los programas de capacitación de testigos proactivos les enseñan a potenciales testigos formas seguras, oportunas, positivas y efectivas de prevenir o intervenir cuando exista un riesgo de acoso y hostigamiento sexual.

El enfoque del testigo proactivo asigna a los integrantes de la organización roles específicos que pueden adoptar para prevenir el acoso y hostigamiento sexual y, que incluyen cuestionar los estereotipos y conductas machistas que promueven el acoso y hostigamiento sexual, identificar y detener las situaciones que podrían llevar al acoso y hostigamiento sexual antes de que sucedan, e intervenir durante el incidente para evitar que escale. Este enfoque también provee capacidades para que las y los testigos proactivos se conviertan en aliados y aliadas de las víctimas para acompañarlas y asesorarlas en la presentación formal de la denuncia tomando en consideración su seguridad, sus necesidades y deseos.

El modelo de intervención del testigo proactivo (MIT) se enfoca en la participación colectiva antes que en la experiencia individual de los agresores o las víctimas. Esto implica un compromiso institucional de Article 19 México y Centroamérica para que cualquier integrante de la organización que sea testigo de una situación de acoso y hostigamiento sexual esté capacitado, motivado y legitimado institucionalmente para poder intervenir de manera segura, positiva, oportuna y efectiva antes, durante y después del episodio de acoso y hostigamiento sexual. De esta manera, el MIT se focaliza en identificar y reforzar aquellos factores institucionales, grupales e individuales que incentivan, estimulan y promueven la participación, transformando a los testigos pasivos en testigos proactivos contra el acoso y el hostigamiento sexual.

El MIT tiene como principal objetivo superar los defectos y las debilidades del modelo tradicional que concentró en la víctima la responsabilidad de denunciar a través de procedimientos formales de denuncias. Sin embargo, como lo demuestra la realidad, este modelo falló sistemáticamente durante los últimos 30 años porque la mayoría de las víctimas optó por no denunciar por temor a la revictimización institucional, lo que en la práctica implicó que las respuestas más comunes por el lado de las víctimas fueron y siguen siendo evitar al acosador, negar la gravedad del problema, o simplemente soportar y someterse al acoso sexual con graves consecuencias para la salud mental y física de las víctimas, garantizando la impunidad de los agresores y perpetuando la violencia y la discriminación.

Recktenwald, E. A. (2019). Bystander program effectiveness to reduce violence acceptance: RCT in high schools. *Journal of Family Violence*, 34(3), 153–164.

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 6
--	---	--------------------------

A todo el personal de Article 19 México y Centroamérica se le capacitará para promover la función de testigo proactivo y que cualquier integrante pueda tener un rol preventivo ante los casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.


Además, en Article 19 México y Centroamérica se asignan personas que se integran a un programa de capacitación específico para que puedan brindar asesoramiento sobre este protocolo y acompañamiento en los casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual. A estas personas se les denomina Acompañantes Confidenciales (Ver Anexo 4 para conocer quienes han recibido esta capacitación) y cumplen un rol reactivo ante las situaciones de acoso y 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 en función de los deseos de la persona que solicita su apoyo.

D. Enfoque preventivo

Article 19 México y Centroamérica a través del presente protocolo busca integrar el estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos y en especial del marco normativo nacional e internacional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer y las niñas, con la prevención de la violencia sexual desde el enfoque de salud pública.

El estándar de debida diligencia es un enfoque analítico que permite fijar el alcance de las acciones y medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar el daño provocado por el acoso sexual. Desde este enfoque de derechos humanos, se trata de aplicar un modelo de intervención basado en tres dimensiones que operan de manera articulada para: 1) prevenir el acoso sexual antes de que ocurra, 2) responder de manera efectiva cuando el acoso sexual ya ocurrió, investigándolo y sancionándolo para evitar la impunidad, y 3) reparar integralmente el daño y prevenir nuevas conductas de acoso sexual a través de la garantía de no repetición.

En el mismo sentido, las estrategias de prevención de la violencia sexual desde el enfoque de salud pública, también implican un ciclo articulado de tres niveles de acciones preventivas. La prevención primaria se refiere a las acciones y medidas anteriores a la aparición de la violencia para remover las causas y factores de riesgo, previniendo cualquier daño inicial; la prevención secundaria incorpora respuestas inmediatas después de que la violencia ocurrió para evitar un mayor daño; mientras que la prevención terciaria se refiere a las respuestas de largo plazo para tratar con las consecuencias de la

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 7
--	---	--------------------------


violencia, minimizando el impacto, restaurando la salud y la seguridad, y previniendo la repetición de la victimización.

La articulación del estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos con la prevención de la violencia sexual desde un enfoque de salud pública tiene como principal objetivo definir el problema del acoso y el hostigamiento sexual desde un enfoque colectivo y no individual, y redireccionar los recursos y las estrategias que hasta ahora se concentraron en la etapa de prevención secundaria hacia la prevención primaria, con el objetivo de abordar y atacar las causas que promueven y naturalizan el acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo y no sus consecuencias.

E. Enfoque de justicia restaurativa y justicia transformativa

Article 19 México y Centroamérica incorpora el paradigma de la Justicia Restaurativa y de la Justicia Transformativa de manera transversal en los tres niveles de prevención, debido a que cuentan con un potencial mayor al enfoque punitivo² para combatir el acoso y hostigamiento sexual en sus distintas manifestaciones. Desde 1) la prevención, y 2) el procesamiento de casos así como 3) para garantizar de manera más

² La incorporación del enfoque de la Justicia Restaurativa para atender el acoso y el hostigamiento sexual y laboral responde por un lado al fracaso del sistema de justicia penal como una respuesta que logre no sólo procesar los casos debido a la falta de confianza de parte de la ciudadanía reflejada en los altos índices de subregistro de los delitos que no se denuncian, sino también por los altos índices de corrupción e impunidad que existen en los casos en que sí se denuncian ante el sistema legal, así como en el incremento de la violencia machista reflejada particularmente en la comisión de feminicidios. También se incorpora debido a la evidencia que existe de los procesos basados en la Justicia Restaurativa para prevenir casos de violencia doméstica, la no revictimización y una mayor satisfacción en general de las víctimas de participar en estos procesos. El potencial para prevenir la violencia doméstica: Según el estudio de impacto realizado por James Gilligan, y Bandy Lee (2005) al programa para reducir la violencia doméstica en el condado de San Francisco, California *Resolve to Stop the Violence Project*, los programas de Justicia Restaurativa tienen el potencial de reducir la reincidencia de personas que han llevado a cabo violencia doméstica en un 46%. Debido a esta evidencia, se concluye el potencial del paradigma de la Justicia Restaurativa para la prevención de la violencia machista. El potencial de reducir revictimización y mayor satisfacción de parte de víctimas: Asimismo el estudio de impacto *Restorative Justice: the evidence* (2007) realizado por Lawrence W Sherman y Heather Strang, la utilización de procesos basados en la Justicia Restaurativa comparado a los procesos judiciales en el procesamiento de delitos: reducen sustancialmente la reincidencia, reducen los síndromes de estrés post-traumático en víctimas, y en general son procesos que generan mayor satisfacción tanto a víctimas como en las personas que han causado daños. Ver: International Labour Organization (ILO), United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work” NY ILO, ONU Women (2019), UN Women, “Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo”, NY (2018); National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine “Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine” Washington, DC: The National Academies Press (2018).

	<p align="center">Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual</p>	<p align="right">2020 Página 8</p>
--	---	---


efectiva el involucramiento de la comunidad y la institución para lograr un cambio en la cultura hacia organizaciones más responsables³ y restaurativas.

La justicia restaurativa, es el término por el cual se conoce a un conjunto de valores, principios y prácticas que buscan promover el respeto y la responsabilidad en la relaciones humanas. Más que un modelo o programa, es un paradigma que representa una nueva y más amplia aproximación a la complejidad de las relaciones humanas, que permita entender por qué surgen el conflicto y la violencia, cuándo se ha ocasionado el daño, y cuáles son las acciones y estrategias que los involucrados, pero especialmente las personas afectadas, consideran necesarias para su reparación. Los tres principales valores que promueve este paradigma son: el respeto, la responsabilidad y la centralidad de las relaciones. Dado que la violencia es multidimensional, estructural y relacional, una vez que se ha ocasionado un daño, se requiere identificar: 1. ¿Quién, qué persona (s) ha (n) recibido los daño(s), 2. ¿Cuáles son sus necesidades? , y 3. ¿Quién (es) son responsables y tiene(n) la obligación de cumplir con esas necesidades, con el fin de restaurar las relaciones y los daños?. De tal manera, la Justicia Restaurativa promueve la responsabilidad de los actores, para atender las necesidades ocasionadas y reparar los daños causados, en procesos de exigencia y rendición de cuentas. Por esta razón, los procedimientos propios de la justicia restaurativa involucran: 1) a las personas que han recibido un daño y las personas más cercanas a ellas (incluyendo familiares), 2) a las personas que han ocasionado daños tanto como a quienes componen su entorno más cercano (aquellas con quienes tiene vínculos más fuertes), así como 3) a la comunidad de referencia que es relevante para los involucrados, tanto en el presente como en el futuro. Éstos últimos componen el entramado de relaciones que también se ha visto afectado por el episodio de conflicto o violencia, y por lo tanto son parte interesada, al actuar como instancias de observación y rendición de cuentas en el proceso.

Por su parte, el enfoque de la Justicia Transformativa⁴ se incorpora para asegurar que en cada caso de acoso u hostigamiento sexual exista una rendición de cuentas de parte de la institución y las personas a su cargo, en cuanto a las prácticas culturales y

³ Para la creación de una cultura organizacional que rinda cuentas sobre el acoso sexual al interior, ver la guía para crear protocolos que incorporan la Justicia Transformativa para la atención de la violencia sexual *Creating a Transformative Justice Informed Sexual Harassment Protocol* escrito por Ejeris Dixon.

⁴ Según Johona Turner en el capítulo "Creating Safety for Ourselves" del libro *Colorizing Restorative Justice: Voicing Our Realities* (2020), la Justicia Transformativa surge en el contexto de los EEUU, de la necesidad detectada por parte de comunidades y organizaciones de base de personas afroamericanas y de color, de contar con mecanismos fuera del sistema de justicia legal, para generar una rendición de cuentas al interior de sus comunidades y organizaciones para hacerlas co-responsables de la protección y seguridad de las mujeres de color y personas de la comunidad queer ante la violencia basada en género. El término de Justicia Transformativa también puede ser entendido como un "proyecto político para imaginar, crear y sostener comunidades seguras y co-responsables".

	<p align="center">Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual</p>	<p align="right">2020 Página 9</p>
--	---	---

políticas institucionales que contribuyan a mantener o fomentar las asimetrías de poder entre las personas al interior de la organización.

Por esta razón, no es el enfoque punitivo sino el restaurativo y transformativo, más amplios, comunitarios ocupados en atender y generar entendimiento sobre los daños causados, y en transformar las condiciones organizacionales que contribuyen a que existan, los que resultan más idóneos para atender las diferentes manifestaciones de acoso, hostigamiento y demás prácticas cotidianas, que están enraizadas en la cultura social y organizacional y que desvalorizan cuerpos, vidas, voluntades y sentimientos de las personas.


La incorporación del enfoque y los procesos de Justicia Restaurativa y Justicia Transformativa no excluyen de las responsabilidades administrativas, laborales y penales de parte de las organizaciones de denunciar la comisión de un delito, ni limitan el derecho de las víctimas de procesar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o ante las vías jurisdiccionales.

F. Enfoque interseccional

Para Article 19 México y Centroamérica el término “interseccionalidad” define la noción de que las identidades sociales, como la raza, la etnia, la edad, la clase, el género, la orientación sexual, no operan de manera unidimensional sino que se superponen e intersectan moldeando la identidad individual y definiendo la experiencia concreta del acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo.

Desde el enfoque interseccional el concepto de diversidad se amplía, trasciende el sistema binario de género e incorpora otras identidades sociales, cuestionando el esencialismo de las categorías masculino y femenino. Este enfoque reconoce las opresiones comunes y compartidas entre las mujeres, pero al mismo tiempo visibiliza que cada una experimenta los privilegios y las opresiones de manera diferente y específica con base en la edad, clase, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia o diversidad funcional. De la misma manera que no todos los hombres experimentan los privilegios y la opresión de manera idéntica.

Para Article 19 México y Centroamérica la inclusión institucional del enfoque interseccional de la discriminación permite reconocer y visibilizar la experiencia de aquellos grupos que están expuestos a mayores riesgos de acoso y hostigamiento sexual en el espacio de trabajo: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binaries, con estatus de inmigrante, con diversidad funcional, indígenas y racializadas; mientras que aquellos hombres que cuestionen y no se adapten a las exigencias de la

	<p align="center">Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual</p>	<p align="right">2020 Página 10</p>
--	---	--

masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca y profesional) también podrán ser víctimas de la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual.


En la práctica, esto significa que la discriminación interseccional aumenta la probabilidad, la frecuencia y la gravedad del acoso y el hostigamiento sexual contra aquellos grupos que no se adaptan a las normas de género patriarcales, y por consecuencia también aumenta la obligación de Article 19 México y Centroamérica de reforzar la protección de estos grupos.

II. PRINCIPIOS Y ESPECIFICACIONES

A. Consentimiento afirmativo

Para deconstruir los mitos y las presunciones que justifican el acoso y el hostigamiento sexual y para poder determinar de manera inequívoca la presencia o ausencia de consentimiento en una conducta de naturaleza sexual en el espacio de trabajo, Artículo 19 define como principio general y orientador para la conducta de todas las personas alcanzadas por este Protocolo que el consentimiento debe ser afirmativo. El **“consentimiento afirmativo”** implica un acuerdo mutuo, afirmativo, voluntario, consciente, específico y revocable para participar en una conducta de naturaleza sexual entre dos personas:

- **Mutuo:** para participar de una conducta de naturaleza sexual cada persona involucrada debe asegurarse de que la otra persona tenga el consentimiento afirmativo de la otra persona, expresado de manera verbal o física.
- **Afirmativo:** el consentimiento nunca debe presuponerse ni asumirse a partir de la vestimenta, la apariencia, el horario o el lugar donde las personas se encuentran. El silencio, la falta de negación expresa o la ausencia de resistencia física no significa que el consentimiento fue otorgado.
- **Voluntario:** libre de coerción, fuerza, amenazas o intimidación.
- **Consciente:** El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, o intoxicada bajo los efectos del alcohol o drogas.
- **Específico:** el consentimiento se restringe a una determinada conducta de naturaleza sexual, por lo que no implica consentir otras conductas futuras.
- **Revocable:** el consentimiento no es un hecho puntual sino un proceso continuo que se puede retirar en cualquier momento. Por lo tanto, aún cuando

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 11
--	---	---------------------------

anteriormente haya sido otorgado, el consentimiento se puede revocar de manera explícita en cualquier momento y la conducta deberá detenerse inmediatamente.

B. Alcance espacial y temporal

Las disposiciones de este protocolo aplican para todas las personas que trabajan e ingresan en Article 19 México y Centroamérica, para las comunidades y organizaciones sociales con las que se comparten espacios y se articulan proyectos, así como para terceras personas: proveedoras, consultoras, colaboradoras, voluntarias, beneficiarias e integrantes del consejo consultivo.


La aplicación de este protocolo se extiende más allá del espacio físico de trabajo, cubriendo los desplazamientos o viajes por motivos profesionales así como eventos, actividades sociales o capacitaciones vinculados al trabajo; y en el marco de comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales. Este protocolo establece que no existe un plazo o límite de tiempo para presentar la denuncia.

C. Principio de transparencia sexo-afectiva

Article 19 México y Centroamérica reconoce y valora el espacio de trabajo como un lugar donde las personas interactúan y construyen estrechas relaciones de colaboración, solidaridad, compañerismo, apoyo, afecto y amistad, creándose así también la oportunidad para que integrantes de la organización desarrollen relaciones sexo-afectivas con consentimiento. Sin embargo, este tipo de relaciones pueden implicar un riesgo para la organización y las personas cuando están basadas en relaciones de subordinación laboral (supervisión, evaluación, pasantía, mentoría, etc.) debido al potencial riesgo (real o aparente) de conflicto de interés, favoritismo, explotación y sesgo profesional.

Cuando existe una relación con estas características el presente protocolo establece una regla de transparencia que la persona en posición de mayor autoridad debe cumplir, notificando lo antes posible al comité⁵ para que se puedan tomar las medidas administrativas necesarias (reubicación, cambio de horarios, etc) con el objetivo de restringir o suprimir la relación de subordinación laboral.

⁵ Ver sección "Autoridades".

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 12
--	---	---------------------------

III. DEFINICIONES

A. Discriminación


La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su artículo 1º fracción III que la discriminación se define de la siguiente manera: “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.”

B. Hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo a la *Ley General de Acceso para las mujeres a una vida libre de violencia*, en su artículo 13, y a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º Bis, el hostigamiento y el acoso sexual son:

- a) **Hostigamiento sexual:** 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;
- 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.

De acuerdo al artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo fracción XI, queda prohibido a los trabajadores, “acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.” Por lo que, de acuerdo al artículo 47 de la misma Ley, “son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: II. Incurrir el trabajador, 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

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 13
--	---	---------------------------

del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia, o VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.”

En correspondencia a consolidar un ambiente laboral digno, de acuerdo al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, “queda prohibido a los patrones o sus representantes:

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una persona o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.”

Por lo que, de acuerdo al artículo 51 de la misma Ley, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.”

C. Tipología de conductas

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:⁶

- a) Chantaje sexual (*quid pro quo*):** requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión;

⁶ Acuerdo General de Administración número iii/2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

b) Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

TIPO	CONDUCTAS (no exhaustiva)
FÍSICO	Violencia física; Tocamientos; Pellizcos; Caricias; Acercamientos innecesarios; Abrazos o besos indeseados; Familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien); Conductas tipificadas como delitos.
VERBAL	Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual; Llamadas de teléfono ofensivas; Comentarios o bromas sugestivas; Comentarios condescendientes o paternalistas; Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas; Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, Insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas.
NO VERBALES	Silbidos; Gestos de connotación sexual; Presentación de objetos pornográficos; Miradas lujuriosas; Fotos, afiches, protectores de pantalla ofensivos; Correos electrónicos y/o mensajes de texto sexualmente explícitos; Uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales; Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos; Avances inapropiados en redes sociales;

El contexto de las expresiones será tomado en consideración para catalogar alguna conducta como acoso. Expresiones como chistes, ironía, sarcasmo, entre otras, intercambiadas entre dos personas no serán consideradas como acoso si es que este intercambio fue realizado con consentimiento de ambas partes.

D. Presunta víctima:

Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de acoso y hostigamiento sexual

E. Presunta persona agresora:

Persona de la que se presumen actos de acoso y hostigamiento sexual hacia una persona miembro de la organización, ya sea en la organización o fuera de ésta siempre que esté vinculado a la relación laboral.

F. Víctima:

Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de acoso y hostigamiento sexual

G. Persona agresora:

Persona que ha infligido cualquier forma de acoso y hostigamiento sexual hacia una persona integrante de la organización o terceras personas. Desde el punto de vista del enfoque y procesos establecidos en este protocolo de justicia restaurativa y justicia transformativa, es la persona responsable de los daños causados.

H. Víctima & sobreviviente:

Este protocolo cuestiona la dicotomía “víctima/sobreviviente” y reconoce la diferencia entre la condición y la situación de víctima, evitando que el concepto de víctima resulte

estigmatizante y paternalizante. Desde un enfoque de derechos humanos la importancia normativa y estratégica de definir a una persona en situación de víctima tiene como objetivo reconocer sus derechos frente una agresión y garantizar el compromiso institucional de investigar y sancionar la conducta violenta. Desde esta perspectiva, el presente Protocolo considera que el concepto de víctima es perfectamente complementario con el concepto de persona sobreviviente, más acorde al enfoque restaurativo y transformativo, resaltando y visibilizando su capacidad de resiliencia, agencia y recuperación frente a la violencia.

IV. AUTORIDADES

Para la investigación y sanción de los hechos definidos en el protocolo se constituirá dos tipos de comisión:

A. Para atender las conductas emitidas por cualquier integrante de personal se integrará una comisión bajo los siguientes arreglos institucionales:

- 1) Una persona integrante del Senior Management Team (SMT), con participación honorífica, elegida por las propias personas que lo integran;
- 2) Una persona del equipo de Article 19 México y Centroamérica, con participación honorífica, elegida por las propias personas que integran el equipo operativo de Article 19 México y Centroamérica;
- 3) Una persona que desarrolle la función de Recursos Humanos;
- 4) Una persona externa a Article 19 México y Centroamérica, experta en violencia de género, discriminación y en hostigamiento y acoso sexual, así como en los enfoques de la justicia restaurativa y transformativa, con participación remunerada. En general, esta persona no participa del Comité de manera permanente, sino que lo hace a partir de la presentación de una denuncia.

B. Para atender las conductas emitidas por el/la Director/a Regional se integrará una comisión bajo los siguientes arreglos institucionales:

- 1) Una persona integrante de Consejo Consultivo de Article 19 México y Centroamérica, con participación honorífica, elegida por las propias personas que lo integran;
- 2) Una persona integrante de la Asamblea de la Oficina Internacional, con participación honorífica, elegida por las propias personas que la integran;
- 3) Una persona integrante de equipo de la Oficina Internacional, con participación honorífica, designada por el/la Director/a Ejecutivo/a;
- 4) Una persona que desarrolle la función de Recursos Humanos.


Las personas que integren el Comité para atender las conductas emitidas por cualquier integrante del personal lo conformarán por un período de tres años, salvo en su primera integración que garantizará un proceso escalonado de su conformación. Con el objetivo de que se garantice la participación de diversas personas de Article 19 México y Centroamérica, se priorizará la rotación del equipo y sólo se permitirá la reelección en períodos que no sean consecutivos.

Toda autoridad tiene la obligación de hacer del conocimiento del pleno los asuntos en los que consideren tener conflicto de interés, y abstenerse de participar en las discusiones y decisiones correspondientes⁷, según sea el caso, hasta en tanto sea calificada la excusa presentada. El Comité discutirá sobre la existencia del conflicto, sin la presencia del o la integrante respectiva y calificará la excusa presentada por mayoría.

A su vez, cualquier autoridad o cualquiera de las partes en el procedimiento puede someter a consideración del pleno del Comité el o los casos que considere de conflicto de interés respecto de su integración, y se seguirán los mismos pasos señalados en el párrafo anterior.

Toda autoridad con atribuciones para la operación de este protocolo, tiene el derecho y la obligación, desde el momento en que asume su cargo, de recibir capacitación de manera continua y especializada en los contenidos de este protocolo, con el objetivo de que realicen sus funciones de acuerdo a los estándares más altos de derechos humanos con perspectiva de género y desde un enfoque interseccional. Toda

⁷ Con excepción de los procesos basados en la justicia restaurativa y transformativa, en los cuales se promueve la rendición de cuentas y participación de las personas con autoridad jerárquica y conflicto de interés. Adicionalmente, esta participación será conforme al rol que se determine y sin la posibilidad de tomar decisiones unilaterales

	<p align="center">Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual</p>	<p align="right">2020 Página 18</p>
--	---	--

persona que integre el Comité firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su encargo.

V. PREVENCIÓN PRIMARIA

Con el objetivo de garantizar la prevención de la discriminación, del acoso y hostigamiento sexual el establecimiento de medidas de prevención deberá ser parte de la planeación estratégica, planeación anual y el seguimiento programático. Estas medidas de prevención se enmarcan en el cumplimiento del artículo 56 y 3, párrafo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo que establecen que *“las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”* así como que, es *“de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones”* respectivamente.

La política de prevención deberá incluir como mínimo los siguiente 4 ejes de acción:

- i) Garantizar el acceso al protocolo y la información relacionada a éste, ya sea a través de la página web, en los cursos de inducción a las nuevas personas integrantes del equipo, en los contratos laborales y en los diferentes convenios y colaboraciones con las contrapartes de Article 19 México y Centroamérica; así como donde se considere conveniente para que los contenidos del Protocolo orienten las prácticas cotidianas de Article 19 México y Centroamérica.

- ii) Garantizar la capacitación general a todo el personal, y la formación especializada de acuerdo a las funciones que se asignan a cada autoridad en este Protocolo.
- iii) Garantizar la asignación de recursos financieros suficientes para la operación de este protocolo.
- iv) Garantizar mecanismos de evaluación de la implementación del presente protocolo, por ejemplo, en los sistemas de evaluación de desempeño, que permita identificar conductas incipientes o necesidades de formación; también la evaluación general de su operación, cada dos años, a través de una consultoría externa, garantizando la participación de todo el personal y sistematizando propuestas para su mejora. Los resultados generales de la evaluación se darán a conocer entre la comunidad de Article 19 México y Centroamérica .

A. Enfoque Interseccional

Article 19 México y Centroamérica se compromete a incorporar institucionalmente el enfoque interseccional para poder identificar, cuestionar y modificar los mitos que permiten naturalizar el acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo. Este Protocolo define estos mitos como un conjunto de creencias y actitudes basadas en estereotipos y prejuicios que permiten transferir la culpa del agresor a la víctima, justificando y aprobando tácitamente el acoso y el hostigamiento sexual como un componente natural de la cultura laboral.

En la etapa de prevención primaria, el enfoque interseccional puede ser una herramienta efectiva y poderosa para identificar y cuestionar aquellos mitos basados en la intersección de la raza, la orientación sexual y el género. Por ejemplo, hay mitos racistas que sugieren que las mujeres de color son promiscuas, seductoras e hipersexuales, o los mitos transfóbicos que sugieren la disponibilidad sexual de las mujeres transgénero; y los mitos homofóbicos que sugieren que los hombres homosexuales son depredadores sexuales de hombres heterosexuales. Pero la falta de una rigurosa perspectiva interseccional en la prevención del acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo puede llegar a reproducir y reforzar estos mitos racistas, homofóbicos y transfóbicos, justificando la violencia y culpando a la víctima.

B. Enfoque participativo: testigo proactivo

Article 19 México y Centroamérica se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo antes de que los hechos de violencia ocurran. En esta etapa de prevención primaria la intervención del testigo proactivo es clave para remover las causas o determinantes institucionales que tienden a facilitar y permitir la aparición de conductas discriminatorias y violentas. Por ejemplo, el testigo proactivo puede intervenir en la prevención primaria del acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo de la siguiente manera:

1. Cuestionando la reproducción de estereotipos de género;
2. Cuestionando la reproducción de roles de género;
3. Cuestionando la reproducción de prejuicios machistas;
4. Cuestionando la práctica de la macho explicación;
5. Cuestionando la segregación sexual del trabajo;
6. Cuestionando la falta de una política institucional de diversidad e inclusión.


c. Enfoque restaurativo y transformativo

Article 19 México y Centroamérica se compromete a garantizar la incorporación institucional del enfoque restaurativo y transformativo para generar cambios de percepción, actitudes, y nuevos entendimientos respecto de lo que Article 19 México y Centroamérica requiere para lograr un ambiente seguro libre de acoso y hostigamiento sexual.

VI. PREVENCIÓN SECUNDARIA

A. Denuncia

Denuncia es toda comunicación que informa a las autoridades de Article 19 México y Centroamérica sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en este protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones de Article 19 México y Centroamérica o fuera de ella,

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 21
--	---	---------------------------

incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante de la misma.

Puede denunciar cualquier persona como parte de la organización, de sus órganos de gobierno o cualquier persona externa, ya sea porque es víctima de una violación o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos contra una persona integrante de Article 19 México y Centroamérica o por parte de otra persona integrante de Article 19 México y Centroamérica.

La denuncia puede ser presentada en el correo electrónico del Comité denuncia@article19.org, en la liga que se establece en la página de Article 19 México y Centroamérica, o ante cualquier integrante del equipo de la organización en calidad de testigo proactivo quien deberá transmitir de inmediato la información al Comité (siempre con la aprobación de la presunta víctima). Para garantizar un proceso confidencial y directo, el correo electrónico y el enlace de la página de Article 19 México y Centroamérica será revisado diariamente por cada integrante del equipo operativo del Comité.

En caso de que sea notoria y evidente una probable violación a los derechos establecidos en este protocolo o se identifiquen datos a partir de las acciones de prevención, como puede ser la evaluación de desempeño de las personas integrantes de equipo, deberá informarse de manera inmediata al Comité, para que éste, sustentando su criterio, dé inicio a la atención e investigación de los hechos.

El Comité podrá recibir denuncias anónimas, y sobre ellas iniciará investigación, sin embargo, el alcance de dicha investigación se restringirá a la información que sea disponible sin la participación de quien denuncia. Cada vez que el Comité reciba una denuncia o información de lo que podría constituir una denuncia, dará aviso a la Dirección Ejecutiva.

No se establece un tiempo límite para denunciar los hechos relativos a este protocolo, sin embargo, debe de tenerse en cuenta que la investigación que se realice sólo podrá tener consecuencias administrativas o laborales para las personas, si quienes se ven involucradas mantienen una relación o siguen siendo parte de Article 19 México y Centroamérica. En todo caso, la información se tomará en cuenta con fines de evaluación y no repetición en la organización.

Son principios generales para la atención e investigación de las denuncias relativas a los derechos señalados en este protocolo, los siguientes:

- 1) Presunción de buena fe: como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.

- 2) Presunción de inocencia: como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que es denunciada es inocente.
- 3) Confidencialidad: durante el proceso de atención e investigación se garantiza para todas las partes las presunciones de buena fe y de inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.
- 4) Pro persona: de acuerdo al artículo 1o Constitucional se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.

Este protocolo alienta a todos/as los/las integrantes de la organización a reportar cualquier incidente de discriminación, acoso y hostigamiento sexual. Asimismo, promueve que ninguna persona sea revictimizada o sancionada por interponer una denuncia de este tipo.


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 este protocolo, 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 re victimización 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 de Procedimientos Disciplinarios.

B. Documentación

A partir de la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en como se presenta, el Comité abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos denunciados y toda acción que se realice respecto a la misma. Mientras el caso esté activo, el expediente se resguardará por las personas integrantes de Comité y una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará en el área de administración como parte de la documentación institucional confidencial.

c. Mediación y conciliación

En reconocimiento de que la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual involucran relaciones de poder desiguales y de acuerdo a lo establecido por la Ley

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 23
--	---	---------------------------

Federal del Trabajo, en la implementación de este protocolo, bajo ninguna circunstancia se aplicarán procesos de mediación o conciliación. Toda denuncia derivará siempre en una investigación y en un proceso formal o de justicia restaurativa y transformativa.

D. Atención y notificación

Una vez recibida la denuncia, el Comité realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una reunión con la o las presuntas víctimas para identificar la situación en la que se encuentra en términos de necesidades y recursos, con el objetivo de definir las propuestas de atención, o en su caso, las medidas de protección así como el contenido de la información que se comunicará a las o la persona denunciada.

En los casos denunciados que se advierta la necesidad de brindar una atención psicosocial y/o médica, el Comité hará el registro de ello y propondrá a la o las presuntas víctimas alternativas externas a Article 19 México y Centroamérica para recibir dicha atención.

Para ello, existirá un directorio de profesionales con los cuales Article 19 México y Centroamérica tenga un convenio previo para que dicha atención se brinde guardando el principio de confidencialidad.

En un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas víctimas, el Comité informará a la presunta persona agresora que existe dicha denuncia, así como las condiciones y tiempos para su respuesta, entrevista, e inicio de investigación. Para ello, el Comité redactará un escrito con la información suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar, esto con la finalidad de poder articular una respuesta. El escrito de hechos de denuncia se presentará junto con una carta de confidencialidad y apercibimiento de no represalias, que deberá ser firmada por las o la presunta persona agresora e integrada al expediente.

Además, en el proceso de atención se podrán definir las medidas de protección que se consideren pertinentes para garantizar la integridad y un proceso de empoderamiento de la o las presuntas víctimas y testigos en tanto se realice la investigación, priorizando su integridad, fortaleciendo sus redes de apoyo y consolidando condiciones de prevención de incremento de la discriminación o violencia denunciada. La resolución deberá determinar si se extienden, modifican o se extinguen las medidas de protección.

Para determinar las medidas de protección se valorarán los siguientes elementos:

1. Riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima y testigos.

2. La situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y testigos.
3. El contexto donde han sucedido los hechos.
4. Relación de jerarquía y la potencial afectación a los derechos y libertades de la presunta víctima y testigos.
5. La frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas.
6. La naturaleza de la violencia en relación a su duración y al impacto en la presunta víctima (y testigos).


Con el objetivo de garantizar la confidencialidad en el proceso, se solicitará a las o la presunta víctima y al presunto agresor que, en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con quien denuncia y del mismo plazo a partir de que es notificado quien es denunciado, presenten una lista de las personas que saben de los hechos por su propia comunicación, con el objetivo de que la Dirección Regional les pueda informar el inicio del proceso de atención e investigación, así como la necesaria confidencialidad para avanzar en el proceso. La reunión con las personas que tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad del caso, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento de ésta, habrá sanciones por incumplimiento.

Si de los hechos que tiene conocimiento el Comité se infiere que pueden constituir delitos que se persiguen de oficio, éste dará aviso inmediato a la Dirección Ejecutiva quien, a su vez, informará de ello a las autoridades correspondientes, sin que ello obstaculice el proceso de investigación interna por el Comité. Article 19 México y Centroamérica brindará el acompañamiento necesario a la víctima en dicho proceso penal.

E. Investigación

Una vez presentada la denuncia e iniciada la atención, cuando ha sido notificada la parte denunciada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos y denuncia, el Comité realizará las acciones de investigación, misma que deberá realizarse en un tiempo no mayor a treinta días hábiles.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes, la investigación debe mínimamente cumplir con: a) la identificación de las personas involucradas, b) la identificación de los hechos, c) recabar y analizar las pruebas, d) identificar y aplicar la normatividad aplicable junto con los estándares de derechos humanos relacionados,

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 25
--	---	---------------------------

principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual y discriminación, y la operación de la perspectiva de género.


Respecto a la perspectiva de género y su implementación en este protocolo, incluirá de manera mínima los siguientes tres elementos:

1. Reconocer la particular situación de desventaja y discriminación en la cual históricamente se han encontrado las mujeres y otras identidades sexo-genéricas, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, como un corolario inevitable de su sexo e identidad de género.
2. Remediar los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres.
3. Cumplir los seis pasos mencionados en la tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), de rubro: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles -mas no necesariamente presentes- situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y del marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos evitando el uso de estereotipos y prejuicios hetero-cis-patriarcales.

Al finalizar la investigación, dentro del plazo establecido para ello, el Comité emitirá una resolución que deberá señalar como mínimo:

1. Si se encuentra que los hechos denunciados corresponden a violaciones a los derechos y libertades establecidos en la ley y este protocolo.
2. Si se comprueba la responsabilidad de las o la presunta persona agresora y, en su caso, la sanción que corresponde.
3. Si se comprueba daño, tanto en las o la víctima, como para la organización y los procesos involucrados y, en su caso, la reparación del respectivo daño.

Al recibir la denuncia, el área de Recursos Humanos puede tomar medidas para separar a las personas involucradas con el fin de llevar a cabo una investigación ininterrumpida. Esto puede implicar una transferencia temporal de la persona denunciada

	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 26
--	---	---------------------------

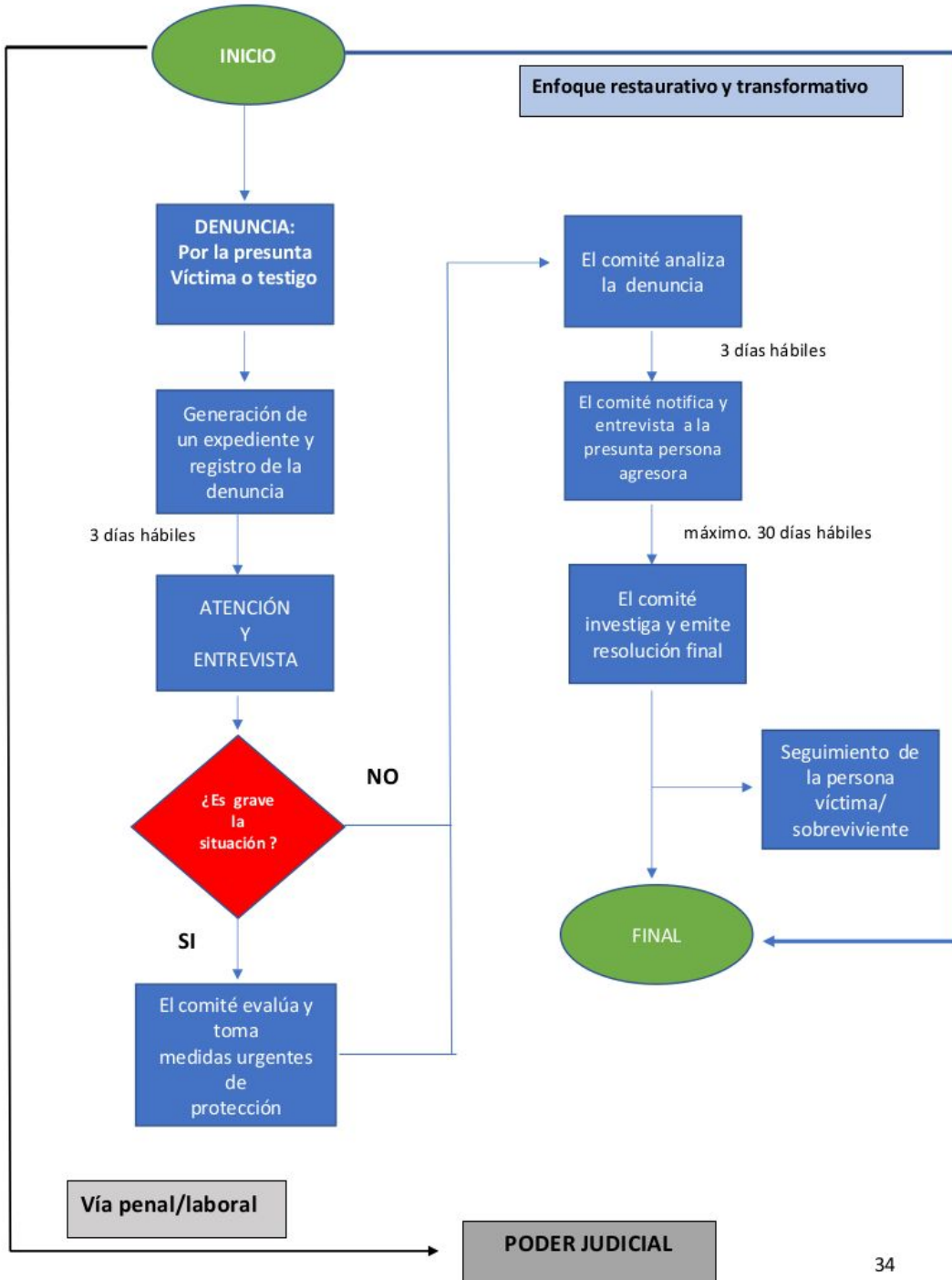
a otra área de trabajo o suspensión con pago contractual hasta que el asunto se haya resuelto.


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 anexo 4. Personas de contacto en ARTICLE 19 para detalles de contacto).

F. Comunicación de la resolución

La resolución se informará a cada una de las partes involucradas por separado, así como a las personas que firmaron confidencialidad. Según lo establezca la resolución, se informará a la comunidad de Article 19 México y Centroamérica ya sea de manera individual o a través de informe de evaluación del protocolo señalado en el apartado de prevención. En los casos en que se resuelva una rescisión del contrato laboral, se informará a toda la comunidad dando a conocer la identidad de la persona agresora.

DIAGRAMA DE FLUJO: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN



	Protocolo de Prevención y Atención: Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual	2020 Página 28
--	---	---------------------------

G. Enfoque interseccional

Article 19 México y Centroamérica se compromete a aplicar el enfoque interseccional en la etapa de investigación y sanción del acoso y hostigamiento sexual.

Existe una narrativa dominante basada en un patrón de conductas de hombres heterosexuales “seniors”⁸ que acosan y hostigan sexualmente a mujeres heterosexuales jóvenes en el espacio de trabajo. Esta narrativa ayuda a encubrir e invisibilizar muchas otras experiencias rutinarias basadas en la intersección de la clase, raza, la etnia, la orientación sexual y el género, reproduciendo una cultura laboral de impunidad y privilegios.

En la etapa de prevención secundaria, el enfoque interseccional permite visibilizar las experiencias de aquellas personas que son acosadas y hostigadas sexualmente porque representan una amenaza para el orden hetero-cis-patriarcal dentro de la organización. Desde esta perspectiva interseccional, este protocolo no investiga ni sanciona el acoso y el hostigamiento sexual como una conducta individual, aislada y anormal, sino como una manifestación de patrones sociales de desigualdad de género y **privilegios sociales basados en la raza, etnia, clase, diversidad funcional, entre otras causas.**

H. Enfoque participativo: intervención de testigo proactivo

Article 19 México y Centroamérica se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la mediación segura y efectiva de todos los miembros del equipo en la etapa de prevención secundaria. El testigo proactivo tiene un papel clave que jugar en la etapa de la prevención secundaria ya que su intervención oportuna y efectiva implica una respuesta inmediata frente a una situación de violencia para evitar que el episodio de violencia ocurra o siga escalando.

En la etapa de prevención secundaria la/el testigo proactivo posee un amplio repertorio de acciones para poder involucrarse de manera segura y efectiva a través de cuatro tipos de intervenciones, organizadas en dos dimensiones: 1) la inmediatez del hecho y 2) el grado de involucramiento de la intervención:

⁸ Los hombres heterosexuales “seniors” hace referencia a la descripción de un estereotipo en el sector de las fundaciones y de las corporaciones: hombres profesional con más de 15 años de experiencia profesional.

Alta inmediatez / alto involucramiento

- Testigo proactivo le exige a la persona acosadora que pare de acosar u hostigar.
- Testigo proactivo apoya públicamente a la víctima para denunciar a la persona acosadora u hostigadora.
- Testigo proactivo busca otros testigos proactivos para denunciar la conducta de acoso u hostigamiento.

Alta inmediatez / bajo involucramiento

- Testigo proactivo desvía la atención de la persona acosadora u hostigadora fuera de la situación de acoso u hostigamiento.
- Testigo proactivo aleja a la víctima de la situación de acoso u hostigamiento.
- Testigo proactivo interrumpe el incidente.

Baja inmediatez / alto involucramiento

- Testigo proactivo hace la denuncia a través de un procedimiento formal/institucional.
- Testigo proactivo asiste a la víctima cuando el/ella presenta la denuncia.
- Testigo proactivo aborda y cuestiona a la persona agresora después del incidente.

Baja inmediatez / bajo involucramiento

- Testigo proactivo asesora de manera privada a la víctima para evitar a la persona agresora.
- Testigo proactivo intenta de manera encubierta alejar a la persona acosadora de la víctima.
- Testigo proactivo asesora a la víctima para que denuncie el incidente, pero sin involucrarse personalmente.

I. Enfoque restaurativo y transformativo

Article 19 México y Centroamérica se compromete a garantizar la incorporación institucional de un procedimiento de justicia restaurativa y transformativa para atender los daños y generar responsabilidad basado en dicho procedimiento como una alternativa al formal, siempre y cuando: no se trate de situaciones en donde exista violencia física, que en la situación se encuentren involucradas personas menores de edad, si la persona presuntamente responsable del acoso y hostigamiento tiene antecedentes de ejercer violencia, si la situación de acoso o violencia se ha llevado a cabo anteriormente y ha incrementado en gravedad, si se trata de hechos y conductas que puedan ser constitutivas de delitos que se investiguen de oficio, y si existe un riesgo de revictimización para la persona que ha recibido el daño.

El procedimiento basado en la justicia restaurativa y transformativa será facilitado por personas expertas en dichos campos y podrá llevarse a cabo bajo las metodologías que forman parte de éstos, siempre tomando en cuenta una etapa de preparación, una etapa de diálogo y encuentro, y finalmente, la etapa de seguimiento a los acuerdos de reparación del daño.

Estos procedimientos serán siempre voluntarios, y recaerá en la persona que ha recibido daños, con la debida información recibida por parte de la organización, el tomar la decisión de optar por esta vía. En el momento que así lo decida, la persona que reciba daños podrá desistir de este procedimiento sin consecuencias o represalias, y continuar el procedimiento formal establecido por este protocolo y/o por la vía administrativa o judicial.

En todo proceso basado en la justicia restaurativa y transformativa, se observará lo siguiente:

- Se garantizará la participación y la atención de las necesidades de las personas que han recibido daños como eje central en el proceso de justicia.
- Se velará porque no existan condiciones que puedan revictimizar a la persona que ha recibido daños antes, durante y después del proceso. En caso de que durante el encuentro se detecte un desbalance de poder en contra de la persona que ha recibido daños, la persona facilitadora llevará a cabo estrategias para visibilizarlo y restablecer el balance de poder entre las personas participantes, cuidando en todo momento su dignidad.
- Además de la persona que cause directamente los daños, se impulsará la participación y rendición de cuentas de otras personas de la organización sobre las prácticas individuales e institucionales que cotidianamente sostienen (de forma

consciente o inconsciente) los cimientos culturales del edificio patriarcal cimentado en el acoso y el hostigamiento y sexual, con el fin de promover cambios institucionales y culturales al interior de la organización.

- El resultado del proceso de justicia restaurativa y transformativa buscará siempre contribuir y atender de manera sustancial a que se satisfagan las necesidades de las personas que reciban daños de: participación, seguridad, información, reconocimiento, empoderamiento, dignidad, sanación, reintegración, entre otras.
- En cuanto a las personas que causen daños, el proceso de justicia restaurativa y transformativa, promoverá de una manera reintegrativa y no estigmatizante que pueda rendir cuentas sobre los daños ocasionados. Algunas alternativas de rendición de cuentas pueden ser: una disculpa por escrito, una disculpa pública, participar en talleres sobre violencia sexual o discriminación y los límites de consentimiento, no participar en reuniones o programas por un tiempo determinado que cuenten con la presencia de la persona que recibió los daños, entre otras.
- Será fundamental que en el proceso participen otras personas de la organización como co-responsables para que se resuelva con éxito.

VII. PREVENCIÓN TERCIARIA SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

De acuerdo con los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo el hostigamiento y el acoso sexual son causas justificadas de rescisión del contrato laboral cuando sea aprobado por la parte patronal. Acorde a los elementos que identifique el Comité, si existen elementos para mantener la relación laboral, se impondrán las siguientes posibilidades de sanción: notificación, acta administrativa o suspensión sin goce de sueldo por un máximo de ocho días.

En los casos en que la sanción sea la rescisión laboral, podrá plantearse, además, una inhabilitación de un mínimo de tres años y un máximo de seis años para volver a colaborar con Article 19 México y Centroamérica, siempre y cuando se garantice el normal desarrollo de las relaciones laborales que establece el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo.

El objetivo de las sanciones es corregir el problema y evitar la repetición, por lo que en cualquiera de las sanciones que no implican la rescisión del contrato, siempre se acompañará de un curso de capacitación sobre el tipo de conducta por la que se sancionó.

Para establecer la sanción se tomará en cuenta la gravedad del daño causado con los hechos denunciados, y la gravedad y/o reincidencia del responsable. De acuerdo al artículo 992 de la Ley federal del Trabajo y los criterios para juzgar con perspectiva de género, para la imposición de las sanciones, se tomará de manera enunciativa lo siguiente:

- I. El carácter intencional -o no- de la acción u omisión constitutiva de la infracción.
- II. La gravedad de la infracción.
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse.
- IV. La capacidad económica del infractor.
- V. La reincidencia del infractor.

Las medidas de protección que se implementen en favor de la o las víctimas no se considerarán sanciones y no podrán afectar los derechos laborales de quienes las imponen.

Para la reparación del daño se tomará en cuenta lo establecido por la Ley General de Víctimas y los lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Para ello, se reconoce que para este tipo de conductas la reparación de daño debe de tener un enfoque transformador y que, entre los elementos para lograrlo de manera integral, destacan:⁹

1. La restitución
2. La rehabilitación
3. La compensación¹⁰

⁹ En ningún caso implica la responsabilidad solidaria ni subsidiaria de Artículo 19 frente al incumplimiento del agresor.

¹⁰ Article 19 México y Centroamérica sólo se responsabilizará de una compensación económica como medida de reparación en caso de incumplimiento absoluto o negligencia inexcusable en la implementación

4. Medidas de satisfacción

5. Medidas de no repetición

A. Recursos de revisión ante la resolución

En cualquiera de las resoluciones que se emitan, si alguna de las partes involucradas no está de acuerdo, tienen el derecho de apelar contra las conclusiones del Comité, lo cual se deberá hacer ante oficina internacional para que se inicie un proceso formal de acuerdo a los documentos “Draft Sexual Harassment Policy” y “Disciplinary Policy and Procedures” vigentes.

De manera particular, en el ámbito laboral, por las posibilidades que contempla su procedimiento, el hecho de que se alcance un acuerdo con el objetivo de no llegar a un juicio, ese acuerdo no desacredita ni minimiza la resolución emitida por Article 19 México y Centroamérica. De manera semejante, se tendrá presente que, aunque existiere un laudo laboral contrario a Article 19 México y Centroamérica, podrá eximirse de la reinstalación de las o la persona rescindida de su contrato siempre que se cumpla lo establecido en el artículo 49, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

B. Enfoque interseccional

Article 19 México y Centroamérica se compromete a aplicar el enfoque interseccional en la etapa de prevención terciaria ya que se trata de un proceso crítico para las víctimas sobrevivientes de experiencias de acoso y hostigamiento sexual basadas en la intersección de clase, raza, etnia, orientación sexual y género. En general, los procesos institucionales de reparación del daño tienden a generalizar las identidades como unidimensionales y las necesidades como idénticas.

En esta etapa, el enfoque interseccional permite reconocer y visibilizar que las víctimas sobrevivientes de experiencias basadas en la intersección de clase, raza, etnia, orientación sexual y género, están expuestas a sufrir a lo largo del proceso de reparación mayores obstáculos institucionales para recibir niveles adecuados de asistencia, estigmatización y trauma asociado al acoso y el hostigamiento sexual, y un mayor riesgo de re victimización.

de los lineamientos del presente protocolo. Sin embargo, Article 19 México y Centroamérica podrá brindar asesoramiento y acompañamiento para exigir una compensación al infractor.

C. Enfoque participativo: testigo proactivo

Article 19 México y Centroamérica se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo en la etapa de prevención terciaria, cuando la situación de violencia ya ocurrió. Es en ésta donde el testigo proactivo puede intervenir en las consecuencias de largo plazo de la violencia, minimizando el impacto, previniendo la repetición y evitando la revictimización.

En la práctica esto significa que el testigo proactivo debe estar alerta a cambios de conducta, bajo rendimiento manifiesto o patrones de ausentismo de la víctima, ya que éstos pueden ser una consecuencia directa de los efectos de largo plazo de la violencia. En el mismo sentido, el testigo proactivo puede apoyar a la víctima en el control del cumplimiento de las medidas institucionales acordadas en cada caso para prevenir la revictimización y la repetición de la conducta.

D. Enfoque restaurativo y transformativo

Article 19 México y Centroamérica se compromete a garantizar la incorporación institucional de enfoque restaurativo y transformativo para atender las necesidades de la persona que recibió los daños de manera integral, generar responsabilidad en la persona que ocasionó los daños, y la co-responsabilidad de Article 19 México y Centroamérica en el proceso de reintegración de la persona que recibió los daños y de quien los ocasionó, cuando no implique un despido en la comunidad laboral y grupos de apoyo por medio de prácticas parcialmente restaurativas. Asimismo, será necesario que la organización haga la articulación de esfuerzos de manera colectiva para encontrar la manera más apropiada de reparar los daños, garantizar la no repetición, y llevar a cabo un proceso de reflexión posterior al procedimiento, ya sea el formal o de justicia restaurativa y transformativa, con el fin de que pueda incorporar los aprendizajes y que esto se traduzca en cambios organizacionales (políticas y prácticas institucionales) para la construcción de una narrativa institucional sobre la conducta ofensiva y sus efectos.

ANEXO 1. AGENDA MODELO DE INTERVENCIONES Y ACCIONES PREVENTIVAS

NIVEL DE PREVENCIÓN	INTERVENCIONES
Prevención primaria	<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluación anual de factores de riesgos psicosociales; ● Elaboración anual de mapa de riesgos; ● Diagnóstico anual de clima laboral; ● Capacitación anual para la intervención de testigos; ● Capacitación anual en igualdad de género; ● Implementar espacios de diálogo y entendimiento con la metodología de Círculos de Paz; ● Incorporar políticas de diversidad e inclusión en la contratación y selección de personal; ● Incorporar mecanismos para disipar el poder y la dependencia en relaciones tradicionales de subordinación institucional: pasantía, mentoría, supervisión, etc.; ● Asignación suficiente de recursos humanos y financieros para acciones de evaluación, diagnóstico y monitoreo de resultados; ● Incorporar mecanismos alternativos de transformación de conflictos; ● Los procesos de inducción deben incluir la introducción del protocolo y el compromiso institucional a favor de una cultura antipatriarcal; ● Actualización anual del protocolo.

Prevención secundaria/ Investigación-sanción	<ul style="list-style-type: none">• Las medidas de investigación deben llevarse a cabo de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial siguiendo estrictamente el protocolo;• Evitar la revictimización o re-experimentación de la experiencia traumática en la víctimas;• Se debe considerar como fundamental la declaración de la víctima;• Se debe colocar al centro la voz, la participación y los derechos y las necesidades de la víctima;• Garantizar trato digno, respetuoso y que no se culpe a la víctima;• Proporcionar información que ayude a la víctima a tomar decisiones respecto al caso;• Garantizar privacidad y confidencialidad;• Involucrar a la comunidad de la organización para acompañar el proceso de rendición de cuentas de parte de quienes ofendan• Implementar procesos de justicia restaurativa y transformativa en los casos que proceda.
Prevención terciaria/ Reparación	<ul style="list-style-type: none">• Reparación integral del daño: cese del daño, restituir el goce de los derechos laborales y garantizar la no repetición;• Proveer apoyo y asistencia a las víctimas en el largo plazo;• Monitorear la no revictimización en el largo plazo con la participación de la comunidad organizacional;• Garantizar el tratamiento, la rehabilitación y reintegración laboral en el largo plazo;• Implementar el enfoque de la justicia restaurativa y transformativa;• Evaluación y gestión anual de conocimiento de casos.

ANEXO 2: GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREVISTA DE ATENCIÓN DE CASOS

1. Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.

Lugar de la Entrevista:

- Definir el lugar adecuado para la entrevista. El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten interrupciones, de acuerdo a las circunstancias del caso podría llegar a ser necesario que no sea en el mismo lugar de trabajo de la persona entrevistada y, por regla general, las entrevistas nunca serán públicas. Esto para generar un ambiente de confianza
- Debe ser un lugar con ciertas facilidades, tales como un baño. Esto porque puede que la entrevista sea extensa.

Recursos para la Entrevista:

- Procura tener preparado: Agua, pañuelos desechables, botiquín, hojas y plumas para anotaciones y dos copias del consentimiento informado, que será firmado al finalizar la entrevista.
- Grabadora: La persona que atiende el asunto podrá grabar la entrevista **siempre y cuando tenga el consentimiento** de la persona entrevistada. En general, las entrevistas deben ser personales, no por teléfono ni por otro medio electrónico.
- Disponibilidad: las entrevistas de atención de casos pueden variar en cuanto a duración por ello es recomendable que notifiques a tu equipo de trabajo y familiares que no estarás disponible por varias horas para evitar interrupciones.
- Es importante siempre demostrar atención, interés disponible y escucha activa.

Participantes en la Entrevista:

- Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista. Idealmente, para asegurar un clima de confianza, solamente deberán estar presentes las personas que atienden el caso y la persona que solicita la atención de su caso. Si ésta última lo requiriera, podrá presentarse también un familiar, algún representante legal u otro de la elección de la persona entrevistada.
- Es importante notificar a la persona entrevistada quiénes estarán presentes.
- Procurar que por lo menos una de las personas entrevistadoras tenga experiencia en documentación de agresiones o acompañamiento de víctimas, o acercarse con alguien que lo tenga.

Confidencialidad:

- Se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada. Es importante mencionar la confidencialidad antes, durante y posterior a la entrevista.
- Es importante recalcar que la confidencialidad en un proceso como éste no es

- absoluta, puesto que de serlo, no se podría investigar. Esto debe explicarse a detalle, qué significa que no sea absoluta. En esta descripción da tiempo de que la persona entrevistada haga preguntas y tómate el tiempo necesario para que no quepan dudas sobre esto.
- Formalidad del consentimiento informado. Al término de la entrevista, la persona que ofrece su testimonio, ya sean las partes o algún testigo, deberá suscribir un documento en el que manifieste su consentimiento en aportar libremente información sobre los hechos que se investigan, asentando que comprende los alcances legales del procedimiento —los que deberán ser previamente explicados y aparecerán mencionados en dicho documento—. La persona que da su testimonio tiene derecho a que se le proporcione una copia de éste, en el cual deberá ser legible el día, la hora, el lugar, el número o identificación del asunto y los nombres de las personas participantes.

2. Durante la entrevista

- A. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:
- La escucha activa y tiene interés en lo que le dice.
 - No la cuestiona ni desacredita lo que está narrando.
 - No la culpa por lo sucedido.
 - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
 - Evite que la persona entrevistada repita la narración de la experiencia de acoso u hostigamiento sexual.
 - Cuidar el lenguaje corporal y mantener contacto visual con la persona entrevistada.
 - **No emitir juicios.** Quien atiende el asunto no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.
 - No se debe presionar para que hable.
- B. No debe emitir ninguna opinión sobre los hechos a pesar de que la persona entrevistada se lo solicite.
- C. Evitar la sugerencia de hechos por parte de quien entrevista. Al momento de abordar a la persona entrevistada hay que dejar que ésta narre los hechos tal como sucedieron, y las preguntas a realizar deben ir encaminadas a lo planteado por ésta.
- D. Bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar de la persona acusada, por ejemplo, indicando a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo, ni utilizar frases como “a poco”, “no puede ser” o “pero si la parte acusada es muy buena persona con todos”.
- E. Si se observa incomodidad de la persona afectada deberá preguntársele nuevamente si prefiere escribir su testimonio o continuar la entrevista en otro

momento. Esto se puede mencionar en distintos momentos de la entrevista, por lo que es importante puedas identificar si hay incomodidad o malestar de la persona entrevistada.

- F. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, existen razones por las que no se ha denunciado hasta ahora.

3. Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

Esta etapa es fundamental y de ella dependerá casi la totalidad del procedimiento. Lo más importante es que la persona que realice la entrevista no haga un cuestionario incriminatorio, sino valore la utilidad de que su lenguaje corporal y verbal invite a la entrevistada, que le permita explorar y abrir el canal de comunicación, sin formular las preguntas de forma cerrada ni que den la respuesta de lo que se indaga.

Nunca deberá insistirse para que la persona afectada dé con precisión una fecha, lugar o detalle de cómo y cuándo sucedieron los hechos, puesto que se trata de una entrevista abierta y como parte de las afectaciones emocionales que presente, la confusión espacio temporal puede ser un indicador del daño del hostigamiento y acoso en cuestión. No obstante, eso tampoco significa que no habrá presuntas víctimas que recuerden con precisión y detalle todo lo ocurrido.

Asegurar confidencialidad.

Se deberá reiterar a la persona afectada la importancia de la información que está por compartir, que no será pública y habrá de indicársele que, si no se recuerdan detalles de modo, tiempo o lugar, eso no significará que su petición será desestimada, por lo que no debe forzar o afirmar detalles de los cuales no tenga certeza.

Las siguientes preguntas y precisiones ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada:

Explicar el proceso y los alcances:

- Se describirán los alcances del proceso, de la organización y del Comité, con el fin de no crear falsas expectativas.

Solicitud de identificación de la persona

- Debe pedirse que la persona indique expresamente su nombre, cargo, lugar de adscripción y tareas o vínculo que guarda con la persona agresora.

Confirmar que desea rendir testimonio verbal

- Expresamente preguntar a la persona afectada si desea hablar de los hechos o si, por circunstancias de privacidad o comodidad, prefiere hacerlo por escrito. Esto puede preguntarse más de una vez, si es que se nota mucha incomodidad de la persona entrevistada

¿Cómo se llama la persona acusada? ¿Tiene un vínculo con usted?

- Si no es posible contar con un nombre completo, deberán indagarse otros elementos de contexto, como lugar de adscripción, rango o jerarquía, jefe inmediato o dependientes, vestimenta oficial si se usare en el empleo y/o descripción física si fuera relevante considerando cómo sucedieron los hechos.

¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar?

- Por lugar deberá indagarse por una dirección, instalación, anexo u oficina. Si los hechos ocurrieron al exterior de las instalaciones de la dependencia, deberá asentarse si se trató de la vía pública o una residencia privada, incluyendo detalles del día (hábil o no) y la hora, momento o época en que ocurrieron.
- Si de la narración de los hechos se desprende que ocurrieron en el trayecto del hogar al trabajo o viceversa, deberá quedar expresamente indicado.
- Si los hechos no involucran un lugar físico, por tratarse de acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación y lugar de localización de dichos aparatos.

¿Qué hizo la persona acusada?

- Para esto, la persona entrevistada no deberá dar detalles explícitos de los hechos, pues esto podría revictimizarla. Por ello, es importante contar con personas con experiencia en documentación y acompañamiento a víctimas y prepararse para la entrevista

¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de una frase exacta?

- Si la persona no recuerda todo con exactitud, evitar presionar.

¿Hubo testigos?

- Si los hechos se relacionan con acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación, la localización de dichos medios o aparatos y si estos pertenecen a la organización, a la persona afectada o a la agresora. Si pertenecen a la dependencia, deberá indagarse para lograr su identificación. Si pertenecen a la persona afectada se deberá preguntarle si aún cuenta con dichos aparatos y con respaldo de los datos, información, imágenes, mensajes o meta data que pueda presentar en el procedimiento. Si los hechos ocurrieron en la vía pública, residencia privada o la dependencia, se deberá preguntar a la persona afectada si observó o tiene conocimiento de que se cuente con alguna cámara de video cercana o colocada en el lugar en cuestión.

Nota: Con base en la confidencialidad las evidencias que se proporcionen serán resguardadas por el Comité para proteger la investigación e información del caso.

¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

Se recomienda asentar detalles de rango y jerarquía vertical y horizontal; inclusive, puede ser de utilidad, elaborar un organigrama básico del área con ayuda de la persona entrevistada.

¿Los hechos que está denunciando ocurrieron una sola vez u ocurren de forma reiterada?

- Si las conductas son reiteradas se le pedirá, si le es posible, que indique cuántas veces ha ocurrido y cuándo, o cuándo fue la última vez. Sin presionar para que de detalles de todos los eventos, pues es altamente probable que la persona entrevistada haya olvidado detalles de eventos pasados.

¿Cuál es el contexto laboral en el que sucedieron los hechos?

- Esta pregunta hace referencia al clima laboral y prácticas institucionales existentes con el objetivo de evaluarlas, y en su caso mejorarlas.

¿Sabe si ha habido otras personas afectadas?

- La persona deberá aportar nombres de forma voluntaria, estos no deberán ser demandados por el entrevistador. No obstante, se le deberá preguntar cómo fue de su conocimiento la existencia de otras personas afectadas. Se deberá prestar especial atención cuando se trata de personas de la misma jerarquía o área de adscripción.

¿A quién más le ha comentado sobre el caso? ¿Ha acudido ante alguna otra autoridad para notificar lo sucedido?

- Si la afectada informa que nunca ha hablado con nadie del caso no deberá cuestionarse el motivo de ello, sólo debe tomarse nota de esa circunstancia. En caso de haber acudido a otras instancias, deberá tomarse nota de las acciones que se llevaron a cabo, sus resultados y si la persona está dando seguimiento a las mismas; asimismo, habrá de indagar el por qué la persona, decidió acudir a una nueva instancia para atender el caso.
- No obstante, a fin de vincular esta respuesta con la pregunta siguiente, se le deberá preguntar si experimenta alguna sensación de temor, peligro o represalia en sus labores o vínculo laboral con esa persona.

¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?

- Se deberá tomar especial nota de síntomas que la persona exprese que le ocurran tanto en su jornada cotidiana como en sus horas de descanso, como el cansancio o sueño excesivos, el estado de hiper-alerta o insomnio que pudiera padecer, o desórdenes en el consumo de bebidas o alimentos. Se habrá de preguntar si con motivo de estos ha acudido con algún especialista, cuál fue su diagnóstico y si se encuentra recibiendo algún tipo de tratamiento.

¿Cómo se ha visto afectada su rutina laboral? ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Es especialmente relevante conocer qué tan afectada se ha visto la rutina laboral de la persona y qué tan renuente, desconfiada o temerosa se encuentra de volver a su lugar de trabajo. Esto brindará elementos para conocer el nivel de urgencia para la emisión de medidas de protección, así como las necesidades de intervención para la no repetición de los hechos en el área o dependencia.

¿Qué es lo que usted quisiera que la organización hiciera?, ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

- Es importante conocer las expectativas de las personas con el fin de ofrecerle una explicación clara y detallada de las acciones que se pueden llevar a cabo y de las que no. Sobre éstas últimas, se deberá ofrecer una explicación de a dónde puede acudir para obtener atención al respecto y qué apoyo o acompañamiento pueden brindar el Comité. Así, se delimitan las posibilidades de intervención y se brinda a la persona la información suficiente y clara para que tome las decisiones pertinentes.

4. Cierre de la entrevista

- Agradecer a la persona afectada por dedicar su tiempo a la entrevista y por su confianza en las personas que conforman el Comité.
- Recordar a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniéndole informada constantemente del estatus de las diligencias. Asimismo, deberá recordarle que puede acudir a recibir asesoría del Comité las veces que así lo requiera.
- Se le deberá precisar quiénes podrán tener acceso a su expediente y qué información será parte del mismo.
- Se le dará a conocer nuevamente los pasos siguientes en el proceso, por si tuviera alguna duda sobre el mismo.
- Se reiterará el compromiso y disponibilidad del Comité en el proceso, por lo que si la persona entrevistada quiere agregar información o necesita algo, el Comité estará disponible.
- Se recordarán los alcances del proceso, de la organización y del Comité.

ANEXO 3. GUIA PARA REGULAR Y GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN

Article 19 México y Centroamérica alienta a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual y laboral a buscar apoyo y asesoramiento de parte de algún testigo proactivo o de Comité, para poder recibir la asistencia adecuada y para que Article 19 México y Centroamérica pueda responder apropiadamente frente al acoso y el hostigamiento sexual y laboral.

Esta Guía tiene como objetivo que todas las personas que trabajan Article 19 México y Centroamérica conozcan las diferentes opciones de confidencialidad para que puedan tomar decisiones informadas en caso de ser víctimas de acoso y hostigamiento sexual y laboral.

La correcta regulación de la confidencialidad es fundamental para garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la privacidad a lo largo de todo el procedimiento de investigación. Además, la confidencialidad es un factor clave del proceso para garantizar la integridad de la investigación y prevenir que ninguna de las personas que participa en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalia alguna.

REGLAS BÁSICAS DE CONFIDENCIALIDAD ENTRE LA PRESUNTA VÍCTIMA Y LA/EL TESTIGO PROACTIVO

Cuando la presunta víctima busca apoyo y asistencia de un testigo proactivo, la/el testigo deberá explicarle con claridad a la víctima que la información será totalmente confidencial, a menos que la presunta víctima autorice a revelar su identidad y datos personales ante el Comité u otras personas que trabajan en Article 19 México y Centroamérica .

Si la víctima no desea o no está segura de presentar una denuncia ante el Comité, la/el testigo proactivo debe siempre respetar la voluntad de la víctima.

Pero, de cualquier manera, la/el testigo proactivo deberá informar al Comité sobre la conducta, contexto, fecha y lugar, preservando rigurosamente la confidencialidad de la víctima, para que el Comité pueda evaluar la gravedad de problema y detectar patrones, con el objetivo de tomar medidas preventivas para evitar la repetición de la conducta.

REGLAS BÁSICAS DE CONFIDENCIALIDAD ENTRE LA PRESUNTA VÍCTIMA Y EL COMITÉ

Para generar confianza en el proceso de investigación el Comité deberá notificar con claridad a la presunta víctima antes de recibir su testimonio: qué tipo de información será revelada, a quién y porqué:

1. El Comité deberá explicar con claridad que Article 19 México y Centroamérica no puede prometer ni garantizar confidencialidad total porque es necesario un grado mínimo de intercambio de información con las personas que conforman el Comité para poder llevar a cabo la investigación efectiva y sancionar la conducta denunciada, aclarando que esta información nunca se difundirá hacia afuera de Comité mientras dure la investigación y hasta que se resuelva de manera definitiva el caso.
2. El Comité deberá informar a la presunta víctima que para poder sancionar la conducta denunciada, su nombre y una descripción básica de los hechos deberá ser revelada a la persona denunciada para que esta tenga la oportunidad de responder y defenderse;
3. El Comité deberá informar a la presunta víctima que Article 19 México y Centroamérica no tolerará ningún tipo de represalia, que tomará medidas para prevenirlas y que cualquier represalia será rigurosa y estrictamente sancionada;

4. Si la presunta víctima insiste en la opción de la confidencialidad total para proteger el anonimato, se le deberá reiterar que el anonimato limitará la habilidad de Article 19 México y Centroamérica para investigar el hecho y sancionar al presunto agresor.
5. El Comité, a pesar de las limitaciones que impone la confidencialidad total, deberá aprovechar y usar la información disponible para poder diagnosticar el problema y tomar medidas preventivas efectivas para evitar la repetición de la conducta.

ANEXO 4. PERSONAS DE CONTACTO EN ARTICLE 19

- Directora Regional de Article 19 México y Centroamérica: Ana Cristina Ruelas <ana@article19.org>
- Integrante del Consejo Consultivo Regional: Gabriela Warkentin <gabriela.warkentin@gmail.com>
- Acompañante Confidencial Internacional: Sara Wilbourne <wilbourne@article19.org>
- Responsable de Recursos Humanos de Article 19 México y Centroamérica: Adriana Díaz <adriana@article19.org>
- Acompañantes Confidenciales de Article 19 México y Centroamérica:
 - Claudia Ordoñez Viquez <claudia@article19.org>
 - Paula Saucedo <saucedo@article19.org>
 - Rebecca Finnegan <rebecca@article19.org>
 - Vladimir Cortes <vcortes@article19.org>
 - Juan Vazquez <jvazquez@article19.org>
 - Dulce Ramírez <dulce@article19.org>