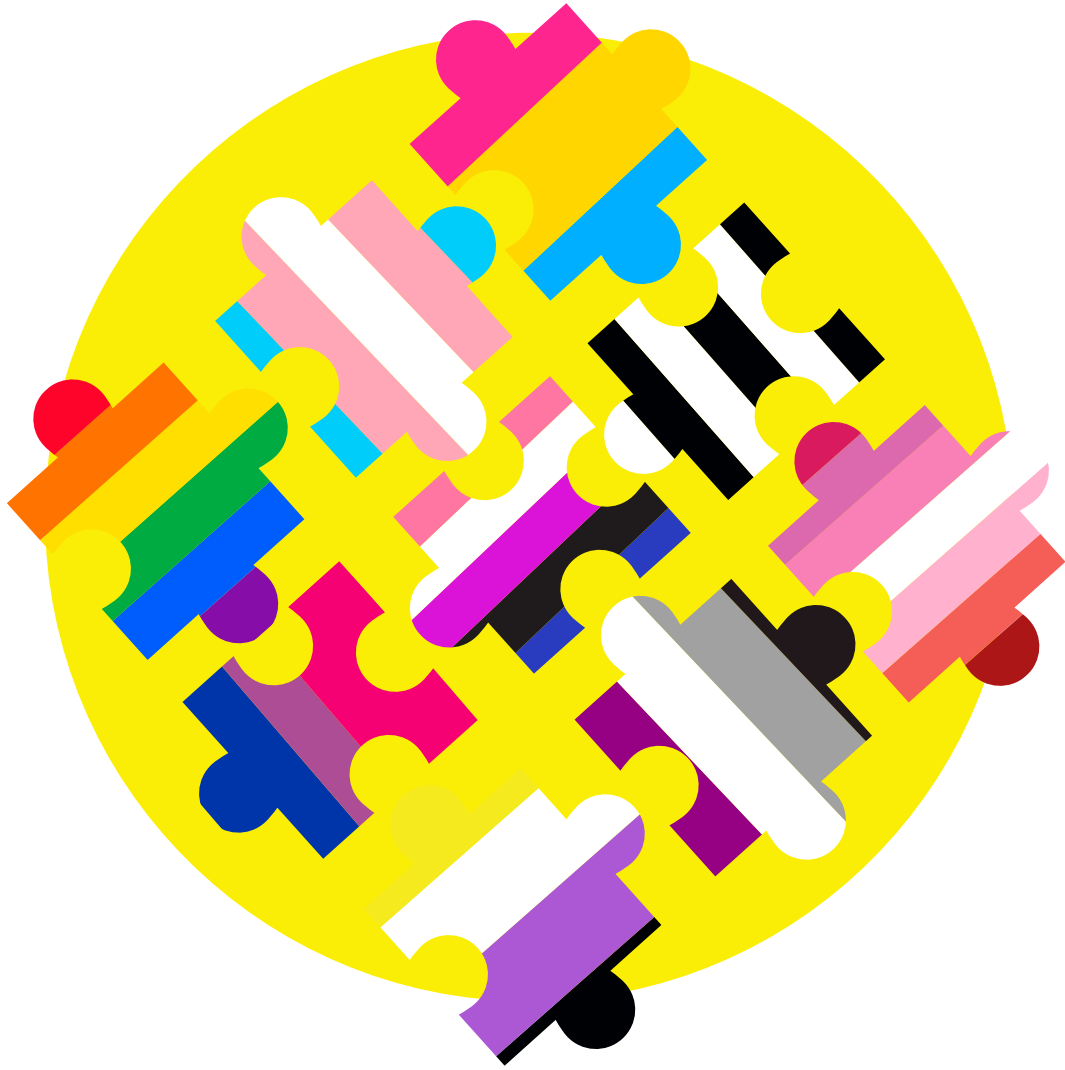




PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

**AMNISTÍA
INTERNACIONAL**



Mayo, 2022

El Protocolo de Amnistía Internacional México está basado en la adaptación del Protocolo Modelo desarrollado de manera colectiva y participativa por Artículo 19, EQUIS, Festival Ambulante, Fondo Semillas, Fundar, Instituto de liderazgo Simone de Beauvoir, R3D y Serapaz.



ÍNDICE

Principios Generales	1
Enfoque cultural	1
Enfoque participativo: el modelo de intervención de las personas testigas proactivas	2
Enfoque preventivo	3
Enfoque de justicia restaurativa y justicia transformativa	3
Enfoque interseccional	6
Consentimiento afirmativo	6
Alcance espacial y temporal	7
Principio de transparencia sexo-afectiva	8
Definiciones	9
Discriminación	9
Hostigamiento y acoso sexual	10
Tipología de conductas:	11
Tipología (no exhaustiva)	11
Autoridades	13
Prevención primaria	14
Enfoque Interseccional	15
Enfoque participativo: las personas las personas testigas proactivas	15
Enfoque restaurativo y transformativo	16
Prevención secundaria	18
Denuncia	18
Documentación	19
Sobre la mediación y conciliación	20
Atención y notificación	20
Investigación	21
Comunicación de la resolución	22

Diagrama de Flujo: denuncia e investigación	23
Enfoque Interseccional de la Prevención Secundaria	23
Enfoque participativo: intervención de la persona testiga proactiva	24
Enfoque restaurativo y transformativo durante la Prevención Secundaria	25
Prevención terciaria	27
Sanción y reparación del daño	27
Recursos de revisión ante la resolución	28
Anexos	29
Anexo 1: Agenda modelo de intervenciones y acciones preventivas	29
Anexo 2: Análisis de riesgo para prevenir la violencia y el acoso contra las personas activistas, membresía, staff, personas voluntarias, prácticas profesionales y servicio social en el ciberespacio y espacio público.	31
Anexo 3: Definición y tipología de micro-agresiones.	32
Anexo 4: Diez principios de trato digno y libre de estereotipos para aplicar desde el inicio del proceso de registro y documentación.	33
Anexo 5: Guía de procedimiento para la entrevista de atención de casos	34
Anexo 6: Guía para regular y garantizar la confidencialidad y el acceso a la información	39

PRINCIPIOS GENERALES



ENFOQUE CULTURAL

Amnistía Internacional México considera el 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 un hecho natural e inevitable. Para lograr este objetivo, Amnistía Internacional México a través de este protocolo seguirá impulsando, como lo ha hecho hasta ahora, un cambio de la cultura laboral en tres niveles:

1 Hacia una cultura laboral anti patriarcal

Amnistía Internacional México 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 anti patriarcal es necesario reconocer, enfrentar y deconstruir los patrones de desigualdad de género y de privilegios que normalizan, invisibilizan y perpetúan el acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo.

2 Hacia una cultura laboral preventiva

Amnistía Internacional México reconoce el fracaso de las políticas reactivas basadas en la asignación a la víctima de la responsabilidad individual de denunciar el acoso y el hostigamiento sexual una vez sucedido el hecho. Para construir una verdadera cultura preventiva del acoso y hostigamiento sexual, este protocolo expone un modelo integral de prevención primaria, secundaria y terciaria que se ha desarrollado con el fin de identificar y atender las causas y los factores de riesgo del de acoso y hostigamiento sexual. En este protocolo se ponen en el centro de las políticas organizacionales las necesidades y la voz de las víctimas, así como los derechos humanos, con el fin de organizar y coordinar un conjunto de intervenciones y acciones institucionales concretas para evitar la impunidad, prevenir la re victimización y garantizar la no repetición (anexo 1).



3 Hacia una cultura laboral restaurativa y transformativa

Amnistía Internacional México 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, que van más allá de la sanción, tienen el potencial de promover un proceso de cambio de patrones de convivencia interpersonal y de normas institucionales basadas en la dominación y el abuso de poder, mediante diferentes acciones y estrategias en los tres niveles de prevención, conforme se establece en este protocolo.



ENFOQUE PARTICIPATIVO: EL MODELO DE INTERVENCIÓN DE LAS PERSONAS TESTIGAS PROACTIVAS



Las investigaciones que se enfocan en las personas testigas proactivas 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 las buenas prácticas del campo de la prevención de la violencia sexual y el racismo, los programas de capacitación de las personas las personas testigas proactivas les enseñan a potenciales las personas testigas proactivas formas seguras, oportunas, positivas y efectivas de prevenir o intervenir cuando exista un riesgo de acoso y hostigamiento sexual. El enfoque de las personas testigas proactivas asigna a las personas integrantes de la organización roles específicos que pueden adoptar para prevenir el acoso y hostigamiento sexual, que incluyen cuestionar los estereotipos y conductas machistas que promueven el acoso y hostigamiento sexual, identificar y detener las situaciones que podrían llevar a éstos antes de que sucedan, e intervenir durante el incidente para evitar que escale. Desde este enfoque también

se fortalecen capacidades para que las personas las personas testigas proactivas se conviertan en aliadas de las víctimas para acompañarlas y asesorarlas en la presentación formal de una denuncia tomando en consideración su seguridad, sus necesidades y sus deseos.

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

El modelo de intervención las personas testigas proactivas (MIT) se enfoca en la participación colectiva antes que en la experiencia individual de las personas agresoras o víctimas. Esto implica un compromiso institucional de Amnistía Internacional México para que cualquier persona integrante de la organización que sea testiga de una situación de acoso y hostigamiento sexual cuente con la capacitación, motivación y legitimación institucional 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 los factores institucionales, grupales e individuales que incentivan, estimulan y promueven la participación, transformando a las personas testigas pasivas en las personas testigas proactivas 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. 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 las represalias de la persona agresora y la re victimización institucional. En la práctica esto ha implicado que las respuestas más comunes de las víctimas fueran, y sigan siendo, evitar al acosador, negar la gravedad del problema, o simplemente soportar y someterse al acoso sexual, con graves consecuencias para su salud mental y física, lo que además garantiza o favorece la impunidad de las personas agresoras y perpetua la violencia y la discriminación.



ENFOQUE PREVENTIVO

Amnistía Internacional México 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, mediante 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 éste 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 una vez ocurrida la violencia 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 violencia, minimizar su impacto, restaurar la salud y la seguridad, y prevenir 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 re-direccionar los recursos y las estrategias que hasta ahora se concentraron en la etapa de prevención secundaria hacia la prevención primaria, con el fin 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.



ENFOQUE DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y JUSTICIA TRANSFORMATIVA

Amnistía Internacional México se compromete a incorporar el paradigma de la Justicia Restaurativa y de la Justicia Transformativa de manera transversal en los tres niveles de prevención, debido a que éstos tienen mayor potencial que el del 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 efectiva el involucramiento de la comunidad y la institución para lograr un cambio en la cultura laboral 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 las relaciones humanas. Más que un modelo o programa, es un paradigma que representa una nueva y más amplia aproximación a la complejidad de las rela-

² La incorporación del enfoque de la Justicia Restaurativa para atender el acoso y el hostigamiento sexual responde, por un lado, al fracaso del sistema de justicia penal que no logra procesar los casos debido a la falta de confianza por parte de la ciudadanía (reflejada en los altos índices de sub-registro de delitos que no se denuncian), y debido a los altos índices de corrupción e impunidad que existen en los casos en que sí se denuncian los delitos ante el sistema legal; fracaso también evidente en el incremento de la violencia machista reflejada sobre todo en la comisión de feminicidios. Este enfoque también se incorpora tomando en cuenta la evidencia de que los procesos basados en la Justicia Restaurativa favorecen la prevención de violencia doméstica, la no revictimización y en general dan una mayor satisfacción a las víctimas que participan en ellos. En cuanto al potencial para prevenir la violencia doméstica, puede mencionarse 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*. Según esta evaluación, los programas de Justicia Restaurativa pueden reducir la reincidencia de violencia doméstica en un 46%. Con base en esta evidencia, se concluye que el paradigma de la Justicia Restaurativa tiene un potencial significativo para la prevención de la violencia machista. En cuanto a la reducción de la revictimización y la mayor satisfacción para las víctimas, podemos mencionar el estudio de impacto *Restorative Justice: the evidence* (2007) realizado por Lawrence W Sherman y Heather Strang. Estos investigadores concluyen que, en comparación con los procesos judiciales, el uso de procesos basados en la Justicia Restaurativa para procesar delitos, reducen sustancialmente la reincidencia, y disminuyen los síndromes de estrés post-traumático en las víctimas, y son, en general procesos que dan mayor satisfacción tanto a las víctimas como a las personas que han causado daños. Véase: 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, UN 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).

³ Para la creación de una cultura organizacional que rinda cuentas sobre el acoso sexual al interior del ámbito laboral, 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.

ciones 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 enfrentar las consecuencias, con el fin de restaurar las relaciones y los daños?, de tal manera que la justicia restaurativa promueva 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 a las personas más cercanas a ellas (incluyendo familiares),
- 2) a las personas que han ocasionado daños y 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 han visto afectadas por el episodio de conflicto o violencia, y por lo tanto, son partes interesadas, 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 por parte de la institución y las personas a cargo, en cuanto a las prácticas culturales y políticas institucionales que contribuyen 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 los enfoques restaurativo y transformativo los que, más comunitarios y con un espectro más amplio de acción, facilitan atender y generar entendimiento sobre los daños causados, y contribuyen a transformar las condiciones organizacionales. Resultan ser los 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.

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”.

La incorporación del enfoque punitivo y los procesos de justicia restaurativa y justicia transformativa no excluyen a las organizaciones de las responsabilidades administrativas, laborales y penales para denunciar la comisión de un delito, ni limitan el derecho de las víctimas de procesar situaciones de acoso u hostigamiento sexual ante las vías jurisdiccionales.



ENFOQUE INTERSECCIONAL

Amnistía Internacional México comprende el término “interseccionalidad” como la noción de que 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 de 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, más allá de las categorías masculinas y femeninas. Este enfoque reconoce las opresiones comunes y compartidas entre las mujeres, pero al mismo tiempo visibiliza que cada una de ellas experimenta los privilegios y las opresiones de manera diferente y específica con base en su edad, clase, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia o diversidad funcional. De igual manera, no todos los hombres experimentan los privilegios y la opresión de manera idéntica.

Para Amnistía Internacional México la inclusión institucional del enfoque interseccional permite reconocer y visibilizar aquellos grupos que están expuestos a mayores riesgos de acoso y hostigamiento sexual en el espacio de trabajo tales como: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binarias, con estatus de inmigrante, con diversidad funcional, indígenas y racializadas. Así mismo, reconoce a aquellos hombres que cuestionen y no se adapten a las exigencias de la masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca y profesional) quienes también podrán ser víctimas de discriminación, 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 en consecuencia, aumenta la obligación de Amnistía Internacional México de reforzar la protección de estos grupos.



CONSENTIMIENTO AFIRMATIVO

Para deconstruir los mitos y las presunciones que justifican el acoso y el hostigamiento sexual y así poder

determinar de manera inequívoca la presencia o la ausencia de consentimiento en una conducta de naturaleza sexual en el espacio de trabajo, Amnistía Internacional México 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 él o ella tengan el consentimiento afirmativo de la otra persona, expresado de manera verbal o física.

Afirmativo: el consentimiento nunca debe presuponerse ni asumirse a partir de factores situacionales: la vestimenta, la apariencia, el horario o el lugar donde las personas se encuentran. El silencio, una negativa no 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 en el futuro.

Revocable: el consentimiento no es un evento inmediato sino un proceso continuo que se puede retirar en cualquier momento. Por lo tanto, aun cuando anteriormente haya sido otorgado, éste puede revocarse de manera explícita en cualquier momento y la conducta deberá detenerse de inmediato.



ALCANCE ESPACIAL Y TEMPORAL

Las disposiciones de este protocolo se complementan y articulan con el protocolo para marchas, protocolo para activaciones, protocolo para viajes y el protocolo para diálogo directo, y aplican para todas las personas trabajadoras, voluntarias, de servicio social o prácticas profesionales dentro de la oficina nacional. También aplica para personas donantes, activistas y membresías de Amnistía Internacional México.

Este protocolo se debe complementar con otros instrumentos para los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual de integrantes de la comunidad Amnistía Internacional México con personas de Secciones externas del organismo.

La aplicación de este protocolo se extiende más allá del espacio físico de trabajo, cubriendo los desplazamientos o viajes por motivos profesionales, así como acciones simbólicas, movilizaciones, eventos, actividades sociales o capacitaciones vinculadas 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.



PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA SEXO-AFECTIVA

Amnistía Internacional México 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 la oportunidad para que los y las 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 involucradas cuando están basadas en relaciones de subordinación laboral (supervisión, evaluación, pasantía, mentoría, entre otras) 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: la persona en posición de mayor autoridad debe cumplir, notificando lo antes posible al comité.



DEFINICIONES



DISCRIMINACIÓN

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) define en el artículo 1 a la discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

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

La CEDAW a través de su Observación General N19 define en su artículo 11 que “El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser



humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo define al acoso sexual en el artículo 1 (b) como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”



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 3° bis, el hostigamiento y el acoso sexual se definen como:

- 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.” Acorde al artículo 47 de la misma Ley en su fracción VIII señala que es causa de rescisión de a relación de trabajo: “Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.”

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

Fracción XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. Finalmente, 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, y IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.”



TIPOLOGÍA DE CONDUCTAS

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:⁵

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



TIPOLOGÍA (NO EXHAUSTIVA)

TIPO	CONDUCTAS
FÍSICO	• Violencia física • Tocamientos • Pellizcos • Caricias • Acercamientos innecesarios • Abrazos o besos indeseados • Familiaridad innecesaria (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 sugerentes (incómodas, seductoras) • 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 • Aproximaciones inapropiados en redes sociales

⁵ 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.

- **Presunta víctima:** Persona que se presume ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto acoso y hostigamiento sexual.
- **Presunta persona agresora:** Persona de la que se presumen actos de acoso y hostigamiento sexual hacia una persona miembro de la organización, ya sea dentro o fuera de la misma siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- **Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de acoso y hostigamiento sexual.
- **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, es la persona responsable de los daños causados.
- **Víctima y sobreviviente:** Este protocolo cuestiona la dicotomía “víctima/sobreviviente” y reconoce la diferencia entre condición y situación de víctima, con el fin de evitar que el concepto de víctima resulte estigmatizante y paternalista. 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 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.



AUTORIDADES

Se creará un Comité, conformado por 6 personas, el cual se llamará “Comité para prevenir el hostigamiento y acoso sexual” con 2 personas del Staff, Activistas y Membresía, estas últimas serán del Comité de Mediación de Conflictos.

Las personas que integren el Comité lo conformarán por un período de 2 años, salvo al instituirse éste, ya que podrá haber personas que su permanencia sea de 3 años, pues se busca garantizar un proceso escalonado de configuración que permita cumplir con el objetivo primordial de participación diversa de las personas que integran Amnistía Internacional México. Se priorizará la rotación del equipo y sólo se permitirá la reelección en periodos no 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 correspondientes, 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. Esta regla se aplicará especialmente cuando las personas que conforman el comité sean presuntas víctimas o agresoras en un caso determinado.

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 éste, en resolución de conflictos, manejo y gestión de emociones derivadas de los casos, con la finalidad de que las funciones asignadas se cumplan de acuerdo con los estándares más altos de derechos humanos con perspectiva de género y desde un enfoque interseccional.

Toda persona que integre el Comité firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su estadía en el mismo.

PREVENCIÓN PRIMARIA

Con el objetivo de garantizar la prevención de la discriminación y del acoso y hostigamiento sexual para quienes integran la comunidad Amnistía Internacional México (personas trabajadoras, voluntarias, prestadoras de servicio social y prácticas profesionales, donantes, activistas, membresía y personas titulares de derecho) el diseño y la gestión de las medidas de prevención serán parte de la planeación estratégica y anual así como del 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 (Anexo 1) deberá incluir como mínimo los siguientes cuatro ejes de acción:

- 1 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 Amnistía Internacional México, así como donde se considere conveniente para que los contenidos del protocolo orienten las prácticas cotidianas de Amnistía Internacional México.

- 2 Procurar la capacitación general a quienes integran los Comités de Gestión y Aplicación de Protocolo de Acoso, Hostigamiento y Discriminación, así como la formación especializada de acuerdo a las funciones que se asignan a cada autoridad en este protocolo.
- 3 Garantizar la asignación de recursos financieros suficientes para la operación de este protocolo.
- 4 Garantizar mecanismos de evaluación de la implementación del presente protocolo, por ejemplo, en los sistemas de evaluación de desempeño.

Se sugiere la evaluación general de la operación del Protocolo, cada 3 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 Amnistía Internacional México: El alcance de este protocolo se restringe a las relaciones entre la comunidad Amnistía Internacional México, entendida como personas trabajadoras, voluntarias, prestadoras de servicio social y prácticas profesionales, donantes, activistas, membresía y personas titulares de derecho, así como su relación con personas externas que deriven de las actividades de la organización.

Así mismo, el Comité será el encargado de difundir la Política de Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual y proporcionar capacitación sobre este tema al Staff, Membresía y Activistas.



ENFOQUE INTERSECCIONAL

Amnistía Internacional México 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 éstos 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, el género y otras condiciones.

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.



ENFOQUE PARTICIPATIVO: LAS PERSONAS TESTIGAS PROACTIVAS

Amnistía Internacional México se compromete a garantizar la comunicación del modelo de intervención de las personas testigas proactivas 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 de la persona testiga proactiva es clave para remover las causas o determinantes institucionales que tienden a facilitar y permitir la aparición de conductas discriminatorias y violentas. Por ejemplo, la persona testiga proactiva puede intervenir en la prevención primaria del acoso y el hostigamiento sexual en el espacio de trabajo cuestionando:

1. La reproducción de estereotipos de género.
2. La reproducción de roles de género tradicionales.
3. La reproducción de prejuicios machistas y racistas.
4. La expresión de micro-agresiones a través de los tres tipos más comunes: micro-invalidaciones, micro-insultos y micro-ataque (anexo 3).
5. La segregación sexual del trabajo.
6. La falta de una política institucional de diversidad e inclusión.



ENFOQUE RESTAURATIVO Y TRANSFORMATIVO

Amnistía Internacional México se compromete a garantizar la incorporación institucional del enfoque restaurativo y transformativo, para generar cambios de percepción, actitudes, y nuevos entendimientos con respecto a lo que Amnistía Internacional México requiere para lograr un ambiente seguro libre de acoso y hostigamiento sexual. Para este propósito, se promoverán espacios de diálogo⁶ y encuentro constante con los siguientes fines:

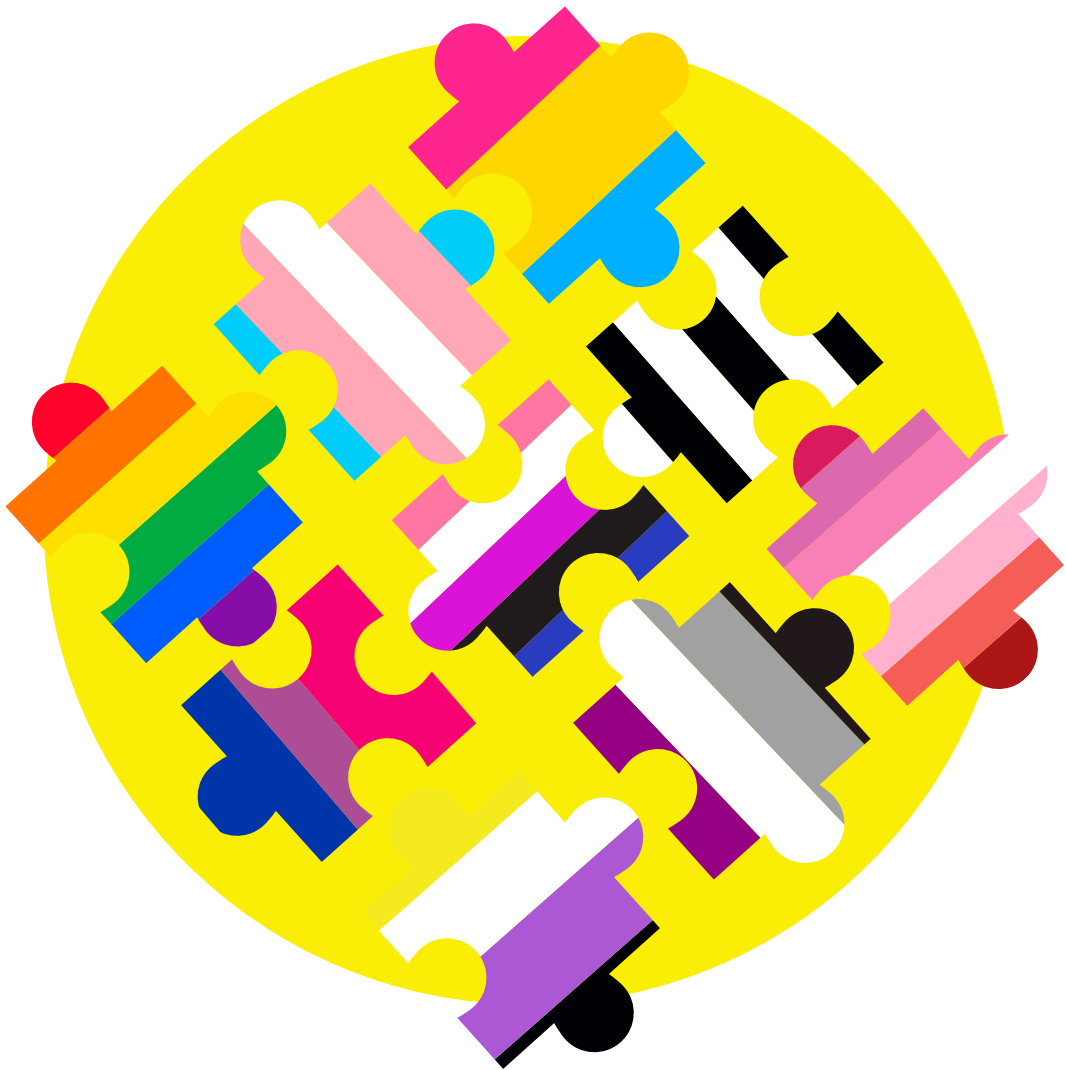
- Problematicar y cuestionar los postulados y prácticas que sostienen una estructura social y laboral de tipo patriarcal al interior de las organizaciones.
- Explorar los sentidos comunes relacionados al consentimiento, la discriminación, el acoso, el hostigamiento sexual, con el fin de generar de manera clara y precisa definiciones colectivas.



⁶ Los espacios de encuentro y diálogo pueden ser de diferentes tipos: solamente con miembros de la organización; con la participación de personas expertas en la materia, y con sobrevivientes o personas responsables de acoso u hostigamiento sexual y laboral –por separado– que quieran compartir su historia, con el fin de generar sensibilización sobre los impactos del acoso y hostigamiento laboral y sexual. Se podrán utilizar metodologías provenientes del campo de la construcción de paz, así como el Círculo de Paz, que además es considerada como una práctica de la justicia restaurativa y transformativa.

- Expresar y generar entendimiento sobre los impactos que produce la cultura patriarcal de dominación, tanto en mujeres como en varones, como en personas que no se identifiquen como varón ni como mujer.
- Explorar nuevos entendimientos cimentados en la equidad e igualdad de géneros para construir, o en su caso reconstruir una trama de relaciones basadas en el respeto y, la responsabilidad desde el principio de igualdad al interior de las organizaciones.

Así mismo, Amnistía Internacional México podrá crear diferentes tipos de grupos de trabajo o comités que desarrollen estrategias y acciones al interior de ésta, para conservar la seguridad y la creación de una cultura de rendición de cuentas por parte de todas las personas integrantes de la organización ante situaciones de acoso y hostigamiento sexual.



PREVENCIÓN SECUNDARIA



DENUNCIA

Denuncia es toda comunicación que informa a las autoridades de Amnistía Internacional México sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en este protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones de Amnistía Internacional México o fuera de ella, 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 el derecho libre de violencia contra una persona integrante de Amnistía Internacional México o por parte de otra persona integrante de la organización.

La organización se compromete a establecer un correo electrónico para recibir la(s) denuncia(s) el cual se hará del conocimiento de la comunidad Amnistía Internacional México a través de los Comités de Gestión y Aplicación de Protocolos de Acoso que se establece en la página de la organización o la denuncia ante cualquier integrante del equipo de la organización en calidad de la persona testiga proactiva quien deberá transmitir de inmediato la información al Comité correspondiente (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 la organización será revisado con regularidad por el miembro del equipo operativo del Comité. Cada Comité tendrá la responsabilidad de definir la forma y el medio para la presentación de la denuncia.



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 del 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 respectivo podrá recibir denuncias anónimas, y sobre ellas iniciará una investigación, cuyo alcance se restringirá a la información que esté 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 y/o al Comité Directivo.

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 la Comunidad Amnistía Internacional México. 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.



DOCUMENTACIÓN

A partir de la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en cómo 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.

El expediente, mientras el caso esté activo, se resguardará por las personas integrantes del Comité y una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará en el área de administración correspondiente.

SOBRE LA 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 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.

ATENCIÓN Y NOTIFICACIÓN

Una vez recibida la denuncia, se recomienda que el Comité de Gestión y Aplicación de Protocolo y Acoso, Hostigamiento y Discriminación realice, 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 (ver anexo 4).

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 Amnistía Internacional México para recibir dicha atención. Para ello, existirá un directorio de profesionales con los cuales la organización tenga un convenio previo para que dicha atención se brinde guardando el principio de confidencialidad.

Se recomienda que en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas víctimas, el Comité informe 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. Las medidas del protocolo se establecerán por el comité (medidas de protección definir de manera general) para garantizar la integridad y un proceso de empoderamiento de la o las presuntas víctimas y testigas en tanto se realice la investigación, priorizando su integridad, fortaleciendo sus redes de apoyo y consolidando condiciones de prevención del 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 testigas.
2. La situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y testigas.
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 testigas.
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 testigas).

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 testigas y/o que saben de los hechos por su propia comunicación, la cual será confidencial para resguardar la identidad de las personas con el objetivo de que el Comité de Gestión y Aplicación de Protocolo y Acoso, Hostigamiento y Discriminación y 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.

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 y Comité Directivo, gestionara el acompañamiento necesario ante las autoridades correspondientes. Esto no detendrá ni obstaculizará, el proceso de investigación interna.

INVESTIGACIÓN

Una vez presentada la denuncia antes el Comité e iniciada la atención, cuando ha sido notificada la parte denunciada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos, el Comité realizará las acciones de investigación.

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 junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual, discriminación, y la aplicación 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,

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 le corresponde.
3. Si se comprueba el daño, en la(s) víctima(s), así, como para la organización y los procesos involucrados. Señalar el respectivo daño.



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. Dicha resolución será elaborada en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión para todas las personas.

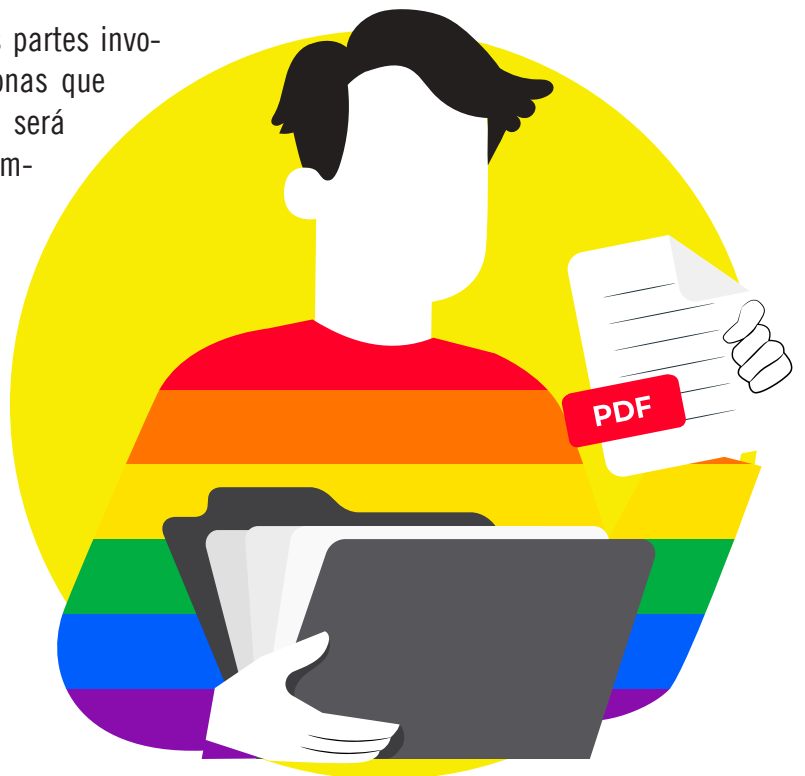
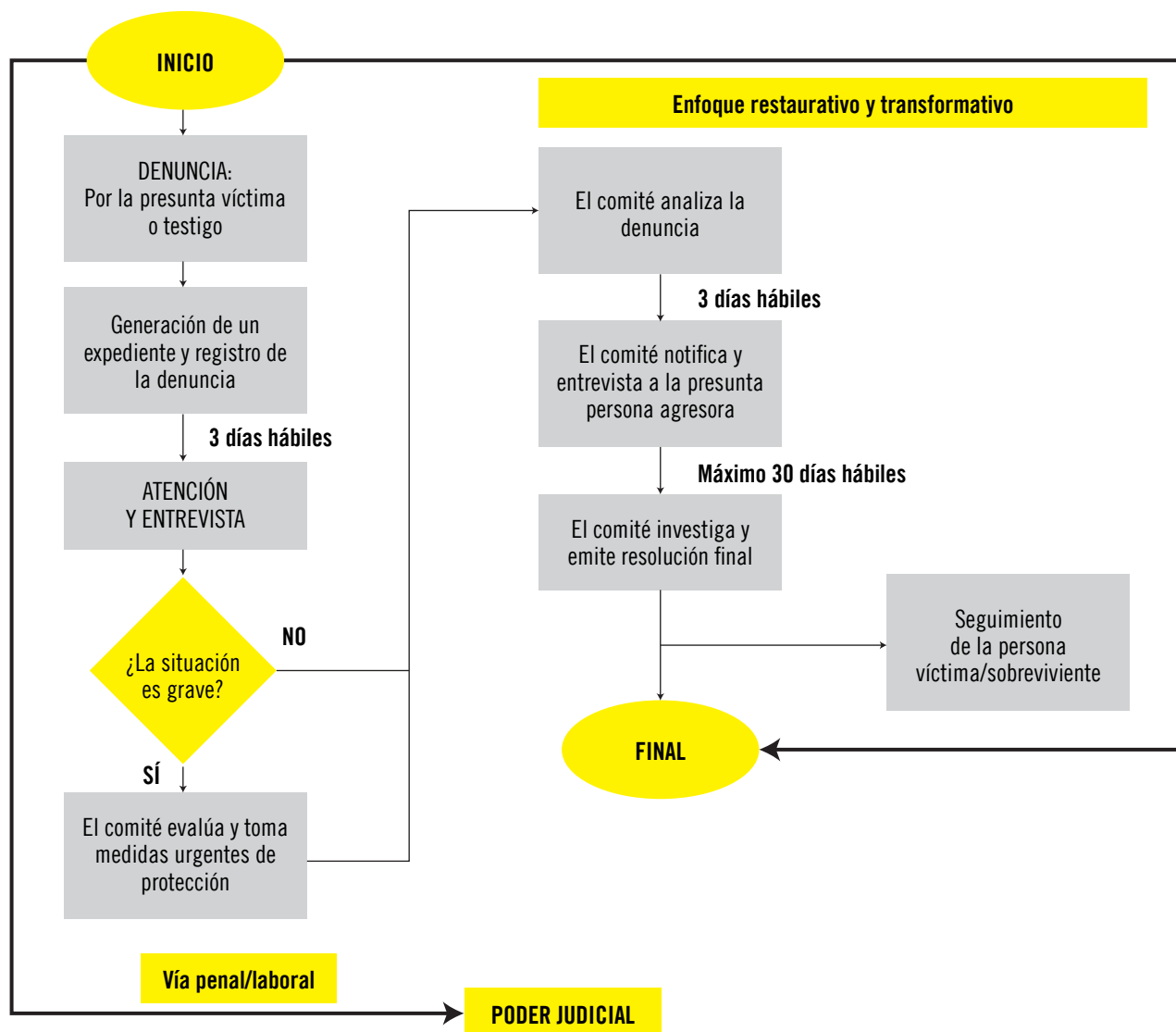




DIAGRAMA DE FLUJO: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN



ENFOQUE INTERSECCIONAL DE LA PREVENCIÓN SECUNDARIA

Amnistía Internacional México 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” 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 cultural 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 sexual 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.



ENFOQUE PARTICIPATIVO: INTERVENCIÓN DE LA PERSONA TESTIGA PROACTIVA

En la Prevención Secundaria Amnistía Internacional México se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención de la persona testiga proactiva 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. La persona testiga proactiva 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 persona testiga proactiva 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:

		INMEDIATEZ DE LA INTERVENCIÓN	
NIVEL DE INVOLUCRAMIENTO	ALTO	Baja inmediatez/ alto involucramiento Ejemplos: • Testiga hace la denuncia a través de un procedimiento formal/institucional • Testiga asiste a la víctima cuando él/ella presenta la denuncia • Testiga confronta al acosador después del incidente	Alta inmediatez/ alto involucramiento Ejemplos: • Testiga le exige al acosador que pare de acosar • Testiga apoya públicamente a la víctima para denunciar al acosador • Testiga busca otros testigos para denunciar la conducta de acoso
	BAJO	Baja inmediatez/ bajo involucramiento Ejemplos: • Testiga asesora de manera privada a la víctima para evitar al agresor • Testiga intenta de manera encubierta alejar al acosador de la víctima • Testiga asesora a la víctima para que denuncie el incidente pero sin involucrarse personalmente	Alta inmediatez/ bajo involucramiento Ejemplos: • Testiga desvía la atención del acosador fuera de la situación de acoso • Testiga aleja a la víctima de la situación de acoso • Testiga interrumpe el incidente
		BAJO	ALTO



ENFOQUE RESTAURATIVO Y TRANSFORMATIVO DURANTE LA PREVENCIÓN SECUNDARIA

Amnistía Internacional México 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.
- Como parte de la reparación del daño (medidas de no repetición), 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 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 del 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.



PREVENCIÓN TERCIARIA

! SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

El objetivo de las sanciones es reparar el daño, corregir el problema y evitar la repetición. 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 a 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.
- VI. 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 como principio orientativo 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, si hubiera reparación del daño debe de tener un enfoque transformador y que, entre los elementos para lograrlo de manera integral, destacan:

1. Si hubiera la restitución.
2. Si hubiera la rehabilitación.
3. Si hubiera la compensación.
4. Si hubieran medidas de satisfacción.
5. Si hubieran medidas de no repetición.

Cabe señalar que las medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y no repetición correrán a cargo de la organización. En cuanto a las medidas de compensación correrán a cargo de la organización. En cuanto a las medidas de compensación por cuenta de la persona agresora.



RECURSOS DE REVISIÓN ANTE LA RESOLUCIÓN

En cualquiera de las resoluciones que se emitan, si alguna de las partes involucradas no está de acuerdo con lo decidido, puede apelar al comité respectivo.

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 Amnistía Internacional México. De manera semejante, Amnistía Internacional México tendrá presente que, aunque existiere un laudo en su contra, podrá eximirse de la reinstalación de la(s) persona(s) rescindida de su contrato o de sus actividades en la organización.



ANEXO 1: AGENDA MODELO DE INTERVENCIONES Y ACCIONES PREVENTIVAS

	INTERVENCIONES
Prevención primaria	• Evaluación bianual de factores de riesgos psicosociales. • Elaboración anual de mapa de riesgos. • Diagnóstico anual de clima laboral. • Capacitación anual para la intervención de personas testigas. • 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, entre otras. • 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 anti patriarcal. • Actualización del protocolo cada tres años.

INTERVENCIONES	
Prevención secundaria/ Investigación-sanción	• 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 las víctimas. • Debe considerarse como fundamental la declaración de la víctima. • Debe colocarse 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	• 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 re victimización en el largo plazo con la participación de la comunidad organizacional. • Garantizar el tratamiento, la rehabilitación y la 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: ANÁLISIS DE RIESGO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO CONTRA LAS PERSONAS ACTIVISTAS, MEMBRESÍA, STAFF, PERSONAS VOLUNTARIAS, PRÁCTICAS PROFESIONALES Y SERVICIO SOCIAL EN EL CIBERESPACIO Y ESPACIO PÚBLICO.

El Protocolo sigue las recomendaciones elaboradas de manera participativa por Protección Internacional con el objetivo de establecer estándares mínimos sobre la forma en que debe conceptualizarse un análisis de riesgo para que sea empoderador, situado, interseccional y centrado en las personas voluntarias de Amnistía Internacional México que hacen activismo a favor de los derechos humanos.⁷

El enfoque del riesgo es una forma integral y contextualizada de trabajar para la protección de las personas activistas de Amnistía Internacional México en el espacio público, enfocándose en la reducción de las amenazas y las condiciones de vulnerabilidad, al mismo tiempo que se aumentan las capacidades de las personas activistas y personas defensoras de derechos humanos. El riesgo está presente cuando existe una posibilidad razonable de una amenaza al derecho a defender derechos.⁸

$$\text{RIESGO} = \frac{\text{Amenazas x Vulnerabilidades}}{\text{Capacidades}}$$

Según la fórmula, el riesgo aumenta cuando se incrementan la amenaza y la vulnerabilidad, y disminuye cuando aumentan las capacidades. Por lo tanto, el riesgo de una persona voluntaria puede reducirse si se reducen las amenazas y las vulnerabilidades, y si se incrementan las capacidades respecto a dichas amenazas.

El Protocolo redefine el enfoque de riesgo a través del método interseccional permitiendo:

- Repensar las **amenazas** desde una perspectiva estructural, para evitar definir a las agresiones como si fueran fenómenos aislados o coyunturales, desconectadas del contexto social de discriminación estructural;
- Analizar las **vulnerabilidades** en relación con la discriminación interseccional, para evitar que la definición de las agresiones se limite a reconocer únicamente los puntos débiles de la seguridad personal; ya que la discriminación interseccional produce vulnerabilidad estructural;⁹
- Redefinir las **capacidades** desde una perspectiva colectiva, para que la definición de las agresiones incluya un diagnóstico sobre las redes comunitarias, alianzas, medios de comunicación y otros espacios de apoyo y cooperación como un factor crítico para la seguridad de las personas defensoras de derechos humanos.

⁷ International Protection “Redefiniendo el Enfoque de Riesgo”, 2021. Ver las recomendaciones en: https://www.protectioninternational.org/sites/default/files/final_recomendacionesenfoqueriesgo_esp.pdf

⁸ CEJIL/International Protection, “Es tiempo Ya. Políticas públicas eficaces para el derecho a defender los derechos humanos” 2018.

⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos “Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América” OAS/Ser.L/V/II.rev.1, 2015.

ANEXO 3: DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE MICRO-AGRESIONES.

Las micro-agresiones se caracterizan porque:

- Son breves: pueden consistir en una simple frase o incluso en una mirada que puede pasar muy fácilmente desapercibida;;
- Son frecuentes: ocurren de forma regular, a menudo cotidiana y rutinariamente ;;
- Están dirigidas a grupos discriminados: las más comunes se basan en la etnia (micro racismo), género (micro machismo) y orientación sexual (micro homo-lesbo-transfobia), pero también pueden estar dirigidas a personas con sobrepeso, con alguna discapacidad, o, basadas en edad, etc;
- Están normalizadas: profundamente arraigadas, por lo tanto, a menudo se pueden hacer de manera inconsciente y sin el objetivo de dañar realmente a alguien; y
- Transmiten mensajes denigrantes: generalmente basados en estereotipos.

Los tres tipos más comunes de micro-agresiones son:

- Microinsulto: Comentarios que transmiten hostilidad e insensibilidad y denigran la identidad de una persona. Representan insultos sutiles, pero que transmiten claramente un mensaje denigrante y oculto contra el destinatario.
- Microinvalidaciones: son comentarios que excluyen, niegan o anulan las ideas, los sentimientos o la experiencia de una persona.
- Microataque: es una humillación explícita caracterizada principalmente por un ataque verbal o no verbal destinado a humillar a la víctima mediante insultos, comportamiento de evitación o acciones discriminatorias intencionadas.

ANEXO 4: DIEZ PRINCIPIOS DE TRATO DIGNO Y LIBRE DE ESTEREOTIPOS PARA APLICAR DESDE EL INICIO DEL PROCESO DE REGISTRO Y DOCUMENTACIÓN.

1. Evitar la reproducción de estereotipos de género/raciales a lo largo de la entrevista.
2. Evitar emitir juicios de valor sobre la conducta o el comportamiento de las víctimas (ejemplo: ¿qué hacía sola a esas horas? ¿por qué no le avisó a nadie? ¿qué llevaba puesto?).
3. Respetar las decisiones, cursos de acción o inacción tomados por la víctima en un contexto de riesgo.
4. Evitar culpar o avergonzar a la víctima por la situación de riesgo vivida.
5. Evitar normalizar o justificar los actos de agresión.
6. Confiar en el dicho de la persona agredida al momento de denunciar, aunque se tenga en cuenta que su testimonio puede exagerar o minimizar los hechos debido al estrés producido por la experiencia.
7. Mostrar sensibilidad sin adoptar una actitud paternalista.
8. Dar cabida a momentos de silencio y contención en caso de que la víctima llegue a niveles de angustia y ansiedad durante el proceso de documentación.
9. Respetar la decisión de la víctima sobre el momento de la documentación.
10. Diseñar la ruta de registro de tal manera que se evite hacer revivir a la víctima el episodio de agresión de manera constante por parte de diferentes integrantes o equipos de la misma organización. En una palabra, evitar la revictimización.

ANEXO 5: GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREVISTA DE ATENCIÓN DE CASOS

1 Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista

- Definir el lugar adecuado para la entrevista. Este deberá ser de conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten interrupciones. Dependiendo de 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.
- Definir a 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. Si esta última lo requiriera, podrá estar acompañada por un familiar o persona cercana, por algún representante legal u otro de la elección de la persona entrevistada.
- Se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Formalidad del consentimiento informado. Al término de la entrevista, la persona que ofrece su testimonio, ya sean las partes o alguna persona testiga, deberá suscribir un documento formal en el que manifieste su consentimiento informado, es decir, en el que consiente aportar 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— y que lo hace por voluntad y sin ninguna coerción. La persona que da su testimonio tiene derecho a que se le proporcione una copia de éste, debe ser legible el día, la hora, el lugar, el número o identificación del asunto y los nombres de las personas participantes.
- La persona que atiende el asunto podrá grabar la entrevista con el consentimiento de la persona entrevistada. En general, las entrevistas deben ser personales, no por teléfono ni por otro medio electrónico.

2 Durante la entrevista

▶ A. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:

- La escucha 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 algunas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

- ▶ B. Quien atiende el asunto no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial, pero podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.
- ▶ C. No debe emitir ninguna opinión sobre los hechos a pesar de que la persona entrevistada se lo solicite.
- ▶ D. Bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar de la persona contra quien se interpuso la queja, indicando a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte contra quien se interpuso la queja dijo, ni utilizar frases como “a poco” “no puede ser” o “pero si la parte contra quien se interpuso la queja 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.
- ▶ 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 que valore la utilidad de su lenguaje corporal y verbal. Éstos deben invitar a la entrevistada, darle confianza, al tiempo 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, sin que esto signifique que puede haber, en algún momento, presuntas víctimas que recuerden con precisión y detalle todo lo ocurrido.

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

Asegurar confidencialidad

Al dirigirse a la persona afectada deberá dejarse claro la importancia de la información que está por compartir y se le garantizará la confidencialidad de la misma, es decir, se dejará constancia explícita de que, nada de lo que ella narre será público y que, además, si no recordara detalles de modo, tiempo y lugar, esto no significará que su petición será desestimada, por lo que no debe forzar o afirmar detalles de los cuales no tenga certeza.

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

Debe preguntarse claramente a la persona afectada si desea hablar de los hechos o si, por circunstancias de privacidad o comodidad, prefiere hacerlo por escrito.

► **A. ¿Cómo se llama la persona sobre la que usted quiere interponer una queja? ¿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 usara en el empleo) y/o descripción física, si fuera relevante tras la narrativa de hechos.

► **B. ¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar?**

Al hablar de un lugar, debe solicitarse el espacio específico y si se cuenta o no con la dirección, cuando ésta hubiere ocurrido fuera de las instalaciones organización; dentro de ella, habrá de ser detallista: lugar dentro de las instalaciones, anexo u oficina. Fuera de las instalaciones, deberá especificarse si fue en 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.

► **C. ¿Qué hizo la persona contra quien interpuso la queja?**

Debe pedirse que la persona que narre los hechos y las conductas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

► **D. ¿Qué dijo la persona contra quien interpuso la queja? ¿Se acuerda de una frase exacta?**

Debe pedirse que la persona que narre las expresiones verbales y/o físicas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

► **E. ¿Recibió alguna amenaza, de cualquier naturaleza, tras los hechos?**

Debe pedirse que la persona que narre las expresiones verbales y/o físicas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

► **F. ¿Hubo alguna persona testiga?**

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 éstos 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 preguntar si aún cuenta con dichos aparatos y con el respaldo de datos, información, imágenes, mensajes o metadatos que pueda presentar en el procedimiento. Si los hechos ocurrieron en la vía pública, residencia privada o la dependencia, deberá preguntarse 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.

► **G. ¿Cómo describiría la relación que tienen las personas testigas con la persona contra quien se interpuso la queja?**

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

► **H. ¿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 fue la última vez.

► **I. ¿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, deberá preguntársele cómo fue de su conocimiento la existencia de otras personas afectadas. Deberá prestarse especial atención cuando se trata de personas de la misma jerarquía o área de adscripción.

► **J. ¿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 han llevado a cabo, sus resultados y si la persona está dando seguimiento a las mismas; habrá de indagarse el por qué la persona decidió acudir a una nueva instancia para atender el caso.

A fin de vincular esta respuesta con la pregunta siguiente, deberá preguntársele si experimenta alguna sensación de temor, peligro o represalia en sus labores o vínculo laboral con esa persona.

► **K. ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿cómo se siente en este momento?**

Deberá tomarse especial nota de los síntomas que la persona exprese que le ocurren tanto en su jornada cotidiana como en sus horas de descanso, tales como cansancio o sueño excesivos, si padece insomnio o si por el contrario permanece en un estado hiper-alerta, o desórdenes en el consumo de bebidas o alimentos.

Habrà de preguntarse si, con motivo de estos, ha acudido con algún especialista, y de ser así, cuál fue su diagnóstico y si se encuentra recibiendo algún tipo de tratamiento.

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

Es de vital importancia 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 reconocer la urgencia de medidas de protección así como las necesidades de intervención para la no repetición de los hechos en el área o dependencia.

► **M. ¿Qué es lo que usted quisiera que la organización hiciera?, ¿Cómo piensa que debería solucionarse el problema que está enfrentando?**

Es importante conocer las expectativas de las personas con el fin de ofrecerles una explicación clara y detallada de las acciones que sí pueden llevarse a cabo y de cuáles no. En lo referente a estas últimas, deberán ofrecerse alternativas al respecto, para la atención, apoyo o acompañamiento y hasta donde pudiera estar facultado el Comité en ese proceso, lo que delimita sus posibilidades de intervención al tiempo que se le brinda a la persona afectada información clara y suficiente con la finalidad de que pueda tomar las decisiones pertinentes.

4 Cierre de la entrevista

- Agradecer a la persona afectada por su confianza en el Comité y dedicarle tiempo a la entrevista.
- Recordarle a la persona afectada que tanto la información como el proceso de su caso se manejará con estricta confidencialidad, se le explicarán los pasos a seguir y que se le dará seguimiento apropiado, manteniéndole informada constantemente del status que guardan las diligencias. Deberá recordársele que puede acudir a recibir asesoría del Comité las veces que así lo requiera.
- Debe precisarse, ante la persona afectada, quiénes podrán tener acceso a su expediente.

ANEXO 6: GUÍA PARA REGULAR Y GARANTIZAR LA CONFIDENCIALIDAD Y EL ACCESO A LA INFORMACIÓN

Amnistía Internacional México alienta a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual a buscar apoyo y asesoramiento de parte de alguna persona testiga proactiva o de la Comisión, para poder recibir la asistencia adecuada y para que Amnistía Internacional México pueda responder apropiadamente frente al acoso y el hostigamiento sexual.

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

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 persona testiga proactiva

- Cuando la presunta víctima busca apoyo y asistencia de una persona testiga proactiva, la persona testiga 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 Amnistía Internacional México.
- Si la víctima no desea o no está segura de presentar una denuncia ante el Comité, la persona testiga proactiva debe siempre respetar la voluntad de la víctima.
- Pero, de cualquier manera, la persona testiga proactiva 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 del 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 por qué?:

- I. El Comité deberá explicar con claridad que Amnistía Internacional México 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 del Comité mientras dure la investigación y hasta que se resuelva de manera definitiva el caso.

- II. 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;
- III. El Comité deberá informar a la presunta víctima que Amnistía Internacional México no tolerará ningún tipo de represalia, que tomará medidas para prevenirlas y que cualquier represalia será rigurosa y estrictamente sancionada;
- IV. 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 Amnistía Internacional México para investigar el hecho y sancionar al presunto agresor.
- V. 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.