



# Política de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral

Consejo Cívico de Instituciones de Nuevo León, A.C.

REVISIÓN No.: 01  
VIGENTE A PARTIR DEL: 25 de mayo del 2021



### **Objetivo**

Establecer los lineamientos para prevenir, actuar y sancionar en casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral que se presenten en la comunidad del Consejo Cívico.

### **Alcance**

Los lineamientos establecidos en la presente política son aplicables a las personas colaboradoras activas del “Consejo Cívico”, sin embargo, deberá ser del conocimiento de las comunidades con las que se comparten espacios y se articulan proyectos, así como a las personas: proveedoras, consultoras, voluntarias y que integran el consejo directivo.

Su aplicación se extiende más allá del espacio físico de trabajo, como los desplazamientos o viajes por motivos de trabajo, durante eventos y actividades sociales presenciales o virtuales, y en comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales. No existe un límite de tiempo para presentar la denuncia.

### **Documentos de referencia**

NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo  
NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación  
Atención de Quejas y Denuncias (IT-7-TCO-03)

### **Términos y definiciones**

- Acoso sexual. -  
Forma de violencia, en la que, si bien no hay subordinación, hay ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- Hostigamiento. -  
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, física o ambas (Ley Federal del Trabajo, Título Primero, Artículo 3 Bis, inciso a).
- Hostigamiento sexual. -  
Ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad y connotación lasciva.
- Violencia laboral. -  
Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Título Primero, Capítulo Primero, Artículo 3, fracción XXV).

- Presunta Víctima. -  
Persona que se presume ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de acoso y hostigamiento sexual o laboral.
- Presunta Persona Agresora. -  
Persona de la que se presumen actos de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia una persona miembro de la organización, ya sea dentro o fuera de la misma 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 o laboral.
- Persona Agresora. -  
Persona que ha infligido cualquier forma de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia una persona integrante de la organización o terceras personas. Desde el punto de vista del enfoque y los procesos establecidos en este protocolo, es la persona responsable de los daños causados.

### Lineamientos Generales

El Consejo Cívico se compromete a prevenir y actuar en casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral, promoviendo un entorno organizacional favorable que garantice los ambientes de confianza y de bienestar para las personas colaboradoras, por lo que establece los siguientes lineamientos:

- a) Queda prohibido acosar y hostigar sexualmente y laboralmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los espacios de trabajo, durante desplazamientos o viajes por motivos de trabajo, en eventos o actividades sociales, y en comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales.
- b) Se considera acoso laboral toda acción de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.
- c) Son conductas de acoso y hostigamiento sexuales (no exhaustiva) que se deben evitar:

Tipo	Conductas
<b>Físico</b>	Violencia física.
	Tocamientos.
	Pellizcos.
	Caricias.
	Acercamientos innecesarios.
	Abrazos o besos indeseados.
	Familiaridad innecesaria (rozar deliberadamente a alguien).

	Conductas tipificadas como delitos.
<b>Tipo</b>	<b>Conductas</b>
	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).
<b>Verbal</b>	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.
	Silbidos.
	Gestos de connotación sexual.
	Presentación de objetos pornográficos.
<b>No Verbal</b>	Miradas lujuriosas.
	Fotos, afiches, protectores de pantalla ofensivos.
	Correos electrónicos 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 inapropiadas en redes sociales.

d) Son conductas de acoso y hostigamiento laboral (no exhaustiva) que se deben evitar:

<b>Tipo</b>	<b>Conductas</b>
	Asignar los trabajos peores o más degradantes.
	Consignar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
	Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
<b>Medidas Institucionales</b>	No indicar ningún tipo de trabajo.
	Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
	Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
<b>Aislamiento Social</b>	Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los y las compañeras.
	Traslado a un puesto de trabajo aislado.
	Ignorar a la persona o no dirigírsele la palabra.
	División en el personal de trabajo al enfrentar o confrontar.
	Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
	Terror por medio de llamadas telefónicas, mensajes o en redes sociales.
<b>Ataques a la vida privada de la persona</b>	Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
	Burlarse de algún defecto personal.
	Imitar los gestos o la voz de la víctima.
	Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas.
	La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

Tipo	Conductas
<b>Violencia Física</b>	Amenazas de violencia física.
	Maltrato físico.
<b>Agresiones Verbales</b>	Gritar o insultar.
	Críticas permanentes al trabajo de las personas.
	Amenazas verbales.
<b>Agresiones Psicológicas</b>	Mortificar a otros miembros de la organización con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a las personas que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
	Evaluar su trabajo de forma inequitativo de forma sesgada.
	Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
	Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
	Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
	Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
	La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.	
	Las sesiones de amplia duración, dos hora mensuales o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

### Prevención Primaria

- e) Garantizamos la prevención primaria facilitando el acceso a la información de ésta política, a través de nuestra página web, en los cursos de inducción para las nuevas personas que se integran al equipo, en el código de ética, en comunicados electrónicos o impresos, y donde se considere conveniente para que los contenidos de la política orienten las prácticas cotidianas.
- f) Garantizamos la capacitación general a todo el personal, y la formación especializada de acuerdo con las funciones que se asignan a cada autoridad que integra el Comité de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Hostigamiento.
- g) Garantizamos mecanismos de evaluación de la implementación de la política, que permita identificar conductas incipientes o necesidades de formación a través de nuestra encuesta de Clima Laboral aplicada anualmente, y cada dos años, a través de una consultoría externa.

### Prevención Secundaria

- h) Alentamos la denuncia sobre hechos que violan lo establecido en esta política, ya sea que ocurra en los espacios de trabajo o fuera de ellos, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante del Consejo Cívico.

- i) Puede denunciar cualquier persona de la comunidad del Consejo Cívico, y personas proveedoras, consultoras, voluntarias o integrantes del consejo directivo, ya sea porque es víctima de una violación o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos contra las y los trabajadores de la organización.
- j) La denuncia se presenta a través del formato **“Presentación de Denuncias” (IT-7-TCO-03-R01)**, y en línea **“Buzón de quejas y denuncias”** en: <https://forms.gle/7jMGDEDw5jhKQZSj9>, es un proceso confidencial a cargo de la Coordinación de Talento y Cultura Organizacional, quién deberá transmitir de inmediato la información al comité para ser analizada **en un plazo no mayor a ocho días hábiles**.
- k) Al reconocer un caso de acoso y hostigamiento sexual y laboral que involucra relaciones de poder desiguales, y de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, no se aplicarán procesos de mediación o conciliación, sin excepción alguna. Toda denuncia será investigada y seguirá un proceso formal de justicia en condiciones de igualdad.
- l) Cuando se reciba una denuncia, el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, **en un plazo no mayor a tres días hábiles** se reunirá con la o las personas víctimas, con la finalidad de obtener más información, acordar las medidas de protección, así como el contenido de la información que se comunicará a la o las personas denunciadas.
- m) La resolución se informará a cada una de las personas involucradas por separado y de manera confidencial **en un plazo no mayor a quince días**. En los casos resueltos con rescisión del contrato laboral, se informará a toda la comunidad del Consejo Cívico dando a conocer la identidad de la persona agresora.
- n) Cuando la persona agresora sea externa, es decir, personas: proveedoras, consultoras, asociadas, voluntarias o integrantes del consejo directivo, será el Comité de Honor y Justicia quien comunique la resolución emitida por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

#### Prevención Terciaria

- o) El documento interno que servirá de soporte para cualquier procedimiento laboral es el *formato del “Acta Administrativa” (IT-7-TCO-03-R02)*, que debe contener la explicación de las acciones violatorias de una persona empleada que ameritan una sanción.
- p) El tipo de sanción, de acuerdo a la gravedad del hecho incurrido expresado en el Acta Administrativa, la organización podrá aplicar una sanción de una suspensión sin goce de sueldo con un máximo de ocho días, o rescisión, según los incisos del **artículo 47 y 991 de la LFT**, debe saber que, si tiene dos advertencias, a la tercera es rescisión del contrato laboral.
- q) Es motivo de expulsión y terminación de la relación actual cuando las personas externas no permanecen apegadas a los principios, valores y a la legalidad del Consejo Cívico.

## Agenda de intervenciones y acciones preventivas

r) Son intervenciones y acciones preventivas que se deben realizar:

Intervenciones y acciones preventivas	
<b>Prevención Primaria</b>	Evaluación anual de factores de riesgos psicosociales.
	Elaboración anual de mapa de riesgos.
	Diagnóstico anual de clima laboral.
	Capacitación anual en igualdad de género.
	Implementar espacios de diálogo y entendimiento con la metodología de círculos de paz.
	Asignación de recursos humanos y financieros para acciones de evaluación, diagnóstico y monitoreo de resultados.
	Los cursos de inducción deben incluir la introducción a la política.
	Actualización anual de la política en caso de que se requiera.
	Las medidas de investigación deben llevarse a cabo de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial siguiendo estrictamente la política.
<b>Prevención Secundaria</b>	Evitar la re-victimización o re-experimentación de la experiencia traumática en las víctimas.
	Garantizar trato digno, respetuoso y que no se culpe a la víctima.
	Proporcionar información que ayude a la víctima a tomar decisiones.
	Garantizar privacidad y confidencialidad.
<b>Prevención Terciaria</b>	Implementar procesos de justicia en condiciones de igualdad.
	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.
	Garantizar el tratamiento, la rehabilitación y la reintegración laboral en el largo plazo.
	Evaluación y gestión anual de conocimientos de casos.

### Anexos

Formato de “Presentación de Denuncias” (IT-7-TCO-03-R01)

Formato de “Acta Administrativa” (IT-7-TCO-03-R02)

### Contacto

Responsable de la elaboración: Coord. de Talento y Cultura Organizacional

Responsable de la revisión: Líder de Sistemas de Gestión y Calidad

Responsable de la autorización: Dirección General

### Revisión y Vigencia

Revisión No.: 01, Vigente a partir del: 25 de mayo del 2021