

Protocolo de Actuación sobre casos de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. MARCO JURÍDICO APLICABLE**
- 4. NIVELES, TIPOS DE ACOSO Y CONSECUENCIAS**
- 5. CULTURA DE PREVENCIÓN**
- 6. COMITÉ DE INTEGRIDAD**
- 7. PRINCIPIOS QUE DEBERÁN RESPETARSE DURANTE TODO EL PROCESO**
- 8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (PRIMER RESPONDIENTE, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES)**
- 9. ACCIÓN JURÍDICA PENAL**

1. INTRODUCCIÓN

El Acoso Sexual es la manifestación de una cultura de discriminación y privilegio basada en relaciones de género desiguales y otras dinámicas de poder. Hostigamiento es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se puede expresar en conductas verbales, físicas o ambas. Discriminación es la acción y efecto de discriminar, que implica separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, o dar trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer nos indica que, por violencia contra la mujer o violencia de género, debemos entender “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”. Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual.

El acoso sexual laboral vertical es el más grave a comparación con el ejercido entre compañeros, pues el acosador se aprovecha de una ventaja doble: la que le proporciona ser el superior jerárquico y una ventaja de género.

Mediante este protocolo como organización queremos promover valores y una cultura libre de denuncia enfocados en la discriminación, hostigamiento y acoso sexuales, consintiendo para ello un mecanismo que evite represalias para la persona denunciante.

2. OBJETIVOS

- Constituir una herramienta que guíe la forma de abordar, dar tratamiento y seguimiento a los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral que pudieran presentarse al interior de la organización.
- Promover una cultura de prevención y denuncia en contra de la discriminación, hostigamiento y acoso sexual entre los empleados de la organización.

- Continuando con la prevención, dar a conocer las leyes mexicanas que regulen este tipo de situaciones.
- Reforzando la cultura de denuncia, formular y difundir al interior de la asociación un mecanismo para atender los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- Mediante todo lo anterior se busca la seguridad emocional, laboral y psicosocial de nuestros empleados.

3. MARCO JURÍDICO APLICABLE

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

- Ley Federal del Trabajo

Artículo 3o. Bis.

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.

Artículo 994, Fracción IV.

Se impondrá multa, por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

- Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia

Artículo 13

Acoso sexual: El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un

estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Hostigamiento Sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

- **Código Penal Federal**

Artículo 259 Bis

Hostigamiento Sexual: Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Artículo 260

Abuso Sexual: Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula. A quien cometa este delito, se le impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa. Para efectos de este artículo se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.

También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento. Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

4. **NIVELES, TIPOS DE ACOSO Y CONSECUENCIAS**

Nivel				Acciones	Consecuencias
Nivel 1	Acoso	leve	(verbal)	Chistes de contenido sexual, piropos, pláticas con contenido sexual, pedir citas, insinuaciones de carácter	- Sensibilización que ayude a la persona implicada a cambiar sus hábitos.

	sexual, preguntas sobre su vida sexual, llamadas telefónicas, pedir tener relaciones sexuales de manera abierta	- Brindar disculpa pública a la víctima - Acta administrativa con llamado de atención y advertencia.
Nivel 2 Acoso medio (No verbal y sin contacto físico)	Acercamientos excesivos, cartas, mensajes, miradas y gestos insinuantes y lascivos	- Separación del cargo de manera temporal sin goce de sueldo.
Nivel 3 Acoso grave (verbal y con contacto físico)	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roses, acercamientos y acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de tener beneficios en el trabajo o bajo amenazas de despido	- Terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para Seguritech Privada S.A. de C.V.

5. CULTURA DE PREVENCIÓN

Siendo la prevención la herramienta primordial para evitar, erradicar y eliminar la discriminación, hostigamiento y acoso sexual, es que alentamos a nuestros empleados a crear una red de rechazo a estos actos al interior de la organización que impida que este tipo de conductas sigan materializándose. Esta red se verá reforzada por el marco siguiente:

- La creación y difusión de un Código de Conducta, tratándose de una herramienta que plasma las normas de conducta que deberá respetar el personal al interior de la asociación.
- Campañas de sensibilización que busquen informar y concientizar al personal de lo que se refiere a discriminación, hostigamiento y acoso, para ocasionar un cambio de pensamiento positivo e incidir en la cultura de nuestros empleados. Estas campañas bien podrán realizarse mediante pláticas, cursos, conferencias o boletines con reflexiones acerca del tema.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, a través de una campaña de difusión anual para prevenir y erradicar la discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- Promover de manera constante los medios y mecanismos que existen para la denuncia y atención de casos de Discriminación, Hostigamiento y Acoso sexual.
- Emitir de manera periódica a través de los canales o medios que tenga a su alcance la organización un pronunciamiento de “Cero tolerancia” a las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas.

- f) Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún colaborador, por su condición de género, origen étnico o por su orientación y/o preferencia sexual.
- g) Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.
- h) Capacitar a la población del grupo sobre la importancia de combatir la discriminación, acoso y hostigamiento.

6. COMITÉ DE INTEGRIDAD

El Comité de Integridad (en adelante El Comité) atenderá los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual al interior de la organización, deberá ser un órgano con autoridad suficiente para llevar a cabo las medidas dentro de la organización tendientes a solucionar los casos que se susciten de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral.

Las personas que integren el comité deberán desempeñar su cargo con apego a los principios de respeto y confidencialidad para la atención de los casos que se presentaron y que señala que en caso de incumplimiento será destituido de su cargo en el Comité, y será acreedor a una sanción y/o amonestación por escrito que será incluida en su expediente laboral.

• SUS INTEGRANTES

Todos los integrantes deben contar con un perfil sensible para la atención de estos casos quienes serán electos por el presidente.

Cada uno de los integrantes del comité deberá tomar al menos un curso especializado en discriminación, acoso sexual y hostigamiento enfocados al ambiente laboral.

Sí la denuncia estuviere dirigida a cualquiera de los integrantes que componen el comité, será esta persona separada temporalmente de su cargo, designando el comité a un interino y según resulte la investigación será removida o restituida a su cargo.

• FUNCIONES

Cada integrante del comité tendrá las funciones de analizar, investigar y mediar los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral.

Tendrá a su cargo la encomienda de emitir resoluciones finales y recomendaciones del caso denunciado, es importante recordar que el comité no tiene la autoridad para emitir sanciones.

Al recibir cada caso, el Comité debe garantizar lo siguiente:

- Tratamiento del caso de manera confidencial.
- Seguridad del denunciante y protección de su derecho a hablar.
- Evaluación justa e independiente del incidente.
- Conclusión justa y decisiva del reporte con consecuencias administrativas o jurídicas claras y contundentes, según corresponda en cada caso.
- Protección de Seguritech Privada S.A. de C.V. desde el punto de vista legal, cultural y de reputación.
- Elaboración de una Base de Datos que contenga la información de cada uno de los casos.

7. PRINCIPIOS QUE DEBERÁN RESPETARSE DURANTE TODO EL PROCESO

Dignidad y Defensa de la Persona: Los actos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral dañan la dignidad del afectado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, de tal forma que preserve su salud física, mental y libre desarrollo estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral son contrarios a este principio.

Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

Confidencialidad: En razón del cual queda prohibido brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

Debido proceso: Tanto el(la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas,

a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y a gozar de medidas de protección.

Integralidad: Los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral deben analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

No revictimización: Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

8. **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (PRIMER RESPONDIENTE, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES).**

A) MECANISMOS DE ATENCIÓN

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de éste. Se deberá comunicar la existencia de distintas vías para la atención de su caso:

- PROFEDET
- Centros de conciliación
- Tribunales Laborales
- Instancias penales

Este protocolo desarrolla el procedimiento en la atención y resolución de casos de violencia a través de los siguientes:

B) PRIMER RESPONDIENTE

Esta figura es de suma importancia ya que constituye la primera instancia para atender las quejas sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual por lo cual la persona designada para para actuar como primer respondiente deberá estar capacitado para actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- Generar confianza con las personas que expongan o denuncien hechos o conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.
- Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.



- Comunicar a la presunta víctima que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

Las funciones del primer respondiente en la aplicación del protocolo, son las siguientes:

- En atención de primer contacto, el primer respondiente deberá como primera acción identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o atención de especialistas como personal médico, psicólogos o cualquier otro que resulte necesario. El primer respondiente podrá tener acceso a los dictámenes de los especialistas a efecto de poder otorgar la asesoría pertinente, siempre y cuando cuente con la autorización por escrito de la presunta víctima.
- Proporcionar a la presunta víctima la información, clara, precisa y completa sobre cada uno de los pasos a seguir en la investigación.
- Tomará la declaración de la presunta víctima, garantizando que en este primer contacto y durante toda la investigación la información que proporcione será manejada con estricta confidencialidad, indicando también que para el uso, manejo, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que proporcione, así como los registros, referencia y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento serán tratados confidencialmente.
- Hacerle saber a la presunta víctima que tiene el derecho de acudir ante las instancias legales correspondientes a presentar su denuncia si así lo quiere, independientemente de la investigación que se realizará de manera inmediata al interior de la organización.
- Deberá determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección para brindar apoyo a la presunta víctima y asegurar la integridad de la investigación y/o para evitar la repetición de la conducta o represalias. También pueden ser necesarias estas medidas para proteger los intereses de Seguritech Privada S.A. de C.V. Estas medidas deberán ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño.

Dichas medidas pueden incluir:

- 1.- Separación física de la presunta víctima y el presunto agresor, quien deberá tener la mejor condición será siempre la presunta víctima, si el equipo de trabajo se ha sumado a la actitud hostil, se deberá hacer un cambio de área, pero si la presunta víctima prefiere permanecer en su área porque su equipo le da contención, se debe remover al presunto agresor.
- 2.- Licencia especial para la presunta víctima durante el transcurso de la investigación.
- 3.- Cambio temporal o permanente dependiendo de la resolución de la investigación de las líneas de mando.
- 4.- Licencia sin goce de sueldo para la presunta víctima o la posibilidad de dar por terminado el contrato laboral sin responsabilidad para Seguritech Privada S.A. de C.V.
- 5.- Restricción al presunto agresor para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.
- 6.- Cualquier otra medida apropiada o combinación de medidas que sea consistente con las políticas y prácticas de la organización.

C) INVESTIGACIÓN

PASO 1 ENTREVISTAS

El primer paso para evaluar qué sucedió y hasta qué punto se extiende el acoso/hostigamiento/discriminación reportado se llevará a cabo a través de entrevistas, por separado, con la presunta víctima y el presunto responsable por separado, en caso de que la presunta víctima no quiera acceder a la entrevista personal podrá contestar un cuestionario con la información requerida, las entrevistas con el resto de las personas involucradas, deben realizarse personalmente, la opción del cuestionario sólo queda abierta para la presunta víctima, se deberá grabar y/o tomar notas completas, al término de cada entrevista, debe corroborarse lo que se dijo.

Tanto la presunta víctima como el presunto responsable tienen derecho a grabar o tomar nota de las conversaciones. La presunta víctima tendrá durante toda la investigación el derecho a negarse a más reuniones, así como a que se grabe en caso de que hubiera accedido.

Los hechos críticos a determinar en esta etapa son: •

- ☐ Qué sucedió exactamente: línea de tiempo, respaldada con fechas, correos electrónicos, declaraciones verbales, etc. Cuantas más pruebas se tengan, será menos compleja la resolución del caso. Muchas veces, los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual no tienen pruebas, porque suceden cuando las dos personas están solas, porque el acosador u hostigador sabe cómo no dejar pistas.
- ☐ ¿Existen evidencias de que los incidentes se repitieron durante el transcurso que la presunta responsable ha trabajado en Seguritech Privada S.A. de C.V.? •
- ☐ ¿Existen evidencias de que el comportamiento sólo correspondió a la persona acusada? •
- ☐ ¿Existen evidencias de que el presunto responsable ha repetido su comportamiento contra otras personas?
- ☐ ¿Existen evidencias de advertencias u otras, que fueron emitidas para detener el comportamiento del presunto responsable, por parte de la presunta víctima?
- ☐ ¿Existen factores, incidentes o comportamientos previos que podrían influir en la investigación actual?

- DE LA MANERA DE LLEVAR A CABO LAS ENTREVISTAS

El elemento clave que reforzarán la investigación de campo que realice la persona designada por el Comité de entre sus miembros (investigador), para tal efecto, es la entrevista, que es la herramienta idónea mediante la cual se podrá allegar por declaración de las personas involucradas.

Durante este proceso, cada una de las partes tiene derecho a solicitar al investigador que cite testigos para entrevistarlos en lo que respecta a los hechos a modo de complementar la investigación.

El investigador deberá tener la capacidad de controlar sus emociones y percepciones personales para llevar a cabo todas las entrevistas con imparcialidad y respeto.

- ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA

PREPARACIÓN PARA LA ENTREVISTA

- Determinar el lugar donde se efectuará.
- Determinar quiénes estarán presentes (afectado, acompañante, etc.)

- Asegurar que la locación asegure la confidencialidad de todas las personas que serán entrevistadas.
- El investigador podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona declarante.

PREGUNTAS CLAVE PARA LA ENTREVISTA

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada? (frase exacta)
- ¿Cuándo sucedió? sí fue hace mucho tiempo cuestionarle porque está declarando hasta ahora
- ¿Dónde sucedió? especificar
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación de los testigos (si es que los hay) con el acusado?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado?
- ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que usted espera de esta investigación?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

DURANTE LA ENTREVISTA

- Se deberá hacer lo necesario para asegurar que la persona entrevistada esté cómoda.
- Quien entrevista e investiga tiene que actuar de manera imparcial y no juzgar la situación.
- Sí la persona entrevistada no se siente cómoda para hablar deberá dársele la opción de escribir.
- Cerrar la entrevista haciendo hincapié en el tratamiento confidencial que se dará a todo lo declarado, recordando la generalidad del procedimiento a seguir y comentar que se le dará seguimiento al caso y mantendrá informada a la parte entrevistada.

ENTREVISTA AL PRESUNTO RESPONSABLE

PREPARACIÓN PARA LA ENTREVISTA

- Determinar el lugar donde se efectuará.
- Determinar quiénes estarán presentes (afectado, acompañante, etc.)
- Asegurar que la locación asegure la confidencialidad de todas las personas que serán entrevistadas.
- El investigador podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona declarante.

PREGUNTAS CLAVE PARA LA ENTREVISTA

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
- ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su situación?
- ¿Considera que ejercía un trato distinto hacia la presunta víctima?
- ¿Cómo podría explicar su relación con la presunta víctima?

DURANTE LA ENTREVISTA

- Explicarle al presunto responsable el propósito de la entrevista
- Explicarle el procedimiento que se lleva a cabo para atender estos casos y los lineamientos internos de la organización que repudian este tipo de actos
- Informarle que se tomaran notas durante la entrevista
- Explicarle sus derechos y que a la información proporcionada se le dará un tratamiento confidencial
- Quien entrevista e investiga tiene que actuar de manera imparcial y no juzgar la situación
- Se le expondrán los hechos como fueron relatados por la presunta víctima
- Se dará tiempo para que el presunto responsable exponga su punto de vista
- Se le darán a conocer las acciones disciplinarias que correspondan según el caso
- Sí la persona acusada admite su culpabilidad se dispondrá a cesarla de sus funciones.
- Se repasarán la acusaciones a detalle anotando cuales admite y cuales niega
- Se le permitirá presentar testigos que demuestren que el incidente pudo no haber sucedido

- Se le aconsejara que guarde reserva con sus compañeros de trabajo, durante el desarrollo de la investigación.
- Se le comunicará que toda represalia será mayormente castigada que el acto original.
- Cerrar la entrevista haciendo hincapié en el tratamiento confidencial que se dará a todo lo declarado, recordando la generalidad del procedimiento a seguir y comentar que se le dará seguimiento al caso y mantendrá informada a la parte entrevistada.

PASO 2 EVALUACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Posterior a todas las entrevistas, se deberán preparar el reporte de la investigación, el cual contendrá un resumen claro, preciso y detallado de todo lo manifestado por todos los entrevistados.

Este reporte de investigación se presentará al Comité, siendo sus miembros quienes hasta este momento de la investigación serán los únicos podrán tener acceso a él, así como la presunta víctima y el presunto responsable.

Los miembros del Comité revisarán el reporte de la investigación y valorarán todos los elementos de que dispongan, en caso de que los miembros del Comité determinen que no se cuentan con elementos suficientes, podrán solicitar al investigador apoye con todas las partes involucradas a efecto de subsanar las insuficiencias en la investigación.

Una vez que los miembros del Comité determinen que ya se cuentan con todos los elementos revisarán y analizarán el reporte de la investigación, la revisión y el análisis deberán realizarse sin estereotipos, de género y libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de lo manifestado por la presunta víctima y el presunto responsable.

Los miembros del Comité para poder emitir su opinión, recomendación o resolución de la investigación deberán valorar todos aquellos elementos que ayuden a comprobar sin error la realización o no realización de la conducta, elementos tales como pruebas, indicios y presunciones.

Dada la naturaleza en los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, en ninguna circunstancia se puede optar por la conciliación entre las partes.

Una vez que los miembros del Comité tengan su resolución convocaran a sesión a todos sus integrantes, a la Directora de Recursos Humanos y a los directores de las áreas de la presunta víctima y el presunto responsable, en caso de que fueran de diferentes áreas y siempre y cuando la denuncia no sea contra él.

PASO 3 SANCIONES



Los miembros del Comité de acuerdo con los resultados de la revisión y análisis del reporte de la investigación y después de haber revisado todos los elementos puestos a disposición por los involucrados (correos, mensajes, llamadas, etc.) emitirá la sanción correspondiente.

En los casos de Discriminación, Hostigamiento y Acoso sexual, las sanciones a imponer dependiendo de cada caso en concreto podrán ser las siguientes:

- I. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal.
- II. Reubicación de puesto o cambio de horario o sede de trabajo.
- III. Terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para la organización.

9. ACCIÓN JURÍDICA PENAL

La presunta víctima fue informada de que podrá formular su denuncia ante el Ministerio Público, de manera independiente a los ámbitos laboral o interno que haya elegido.