



QUINTANA ROO  
GOBIERNO DEL ESTADO  
2016 • 2022



ASEQROO  
FISCALIZAR CON EXCELENCIA, IMPULSANDO LA RENDICIÓN DE CUENTAS



PQCI  
PROGRAMA QUINTANARROENSE  
DE CULTURA INSTITUCIONAL

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### ÍNDICE

Introducción	1
Antecedentes	2
Normatividad aplicable	4
Objetivo del protocolo	5
Marco de referencia	6
Prevención de casos de hostigamiento y acoso sexual en la ASEQROO	14
Atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en la ASEQROO	16
Sanciones	20
Formato de denuncia	21
Formato de seguimiento de denuncias	22
Guía para entrevistas	23
Formato de declaración	26
Formato de seguimiento del caso	27
Bibliografía	28

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, se debe entender por violencia contra la mujer: *“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”*.

El acoso y hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general; es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta.

El acoso y hostigamiento se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral; si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso y hostigamiento sexual se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso que realiza, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación; tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### ANTECEDENTES

En 2018 se instala en la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo el “Comité Institucional para la Igualdad de Género” y el “Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género”, como parte del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI), que promueve la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental, para abonar a instituciones más sensibles a las condiciones de las personas, disminuir las brechas de desigualdad y así buscar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en concordancia con el marco legal estatal y con las leyes vigentes nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres.

### COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

#### **Integrantes del comité:**

- Titular de la Auditoría Superior del Estado.
- Una coordinadora.
- 17 integrantes de la institución, de los diferentes niveles jerárquicos.

#### **Responsabilidades del comité:**

- Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- Elaborar y entregar el reporte a la Alta Dirección, el cual deberá incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones a favor del personal que se hayan establecido.
- Realizar o verificar que se lleven a cabo las auditorías internas, analizando los resultados de estas evaluaciones.
- Evaluar el desarrollo y los beneficios de las acciones a favor del personal.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### **SUBCOMITÉ CONTRA ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**

#### ***Integrantes del subcomité:***

- Coordinadora del Comité Institucional para la Igualdad de Género.
- Titular de la Unidad de Administración.
- Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos.
- Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

#### ***Principios de actuación del subcomité:***

- La atención será expedita.
- El trato será empático.
- La atención y actuación se hará de conformidad con las leyes.
- La atención y actuación se fundamentará en el respeto a los derechos humanos.
- La atención y actuación se regirá por el principio de debida diligencia.
- La atención y actuación estarán basadas en el principio pro-persona.
- La atención será basada en principios éticos.
- La actuación se basará en la privacidad y la confidencialidad del caso.
- La atención será individualizada, gratuita y efectiva.

#### ***Responsabilidades del subcomité:***

- Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- Elaborar y entregar el reporte a la Alta Dirección, el cual deberá incluir Información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que se hayan establecido.

Derivado de lo anterior y tomando en consideración que es responsabilidad del “*Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género*”, Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, así como estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual; se crea el presente “*Protocolo para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en la ASEQROO*”.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### NORMATIVIDAD APLICABLE

#### INTERNACIONAL:

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).

#### NACIONAL:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Ley Federal del Trabajo.

#### ESTATAL:

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.

Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación en el Estado de Quintana Roo.

Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.

Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado de Quintana Roo.

#### INSTITUCIONAL:

Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.

Política de Integridad de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.

- Código de Ética.
- Código de Conducta.



## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO**

---

### **OBJETIVO DEL PROTOCOLO**

Dar a conocer los mecanismos para la prevención, la atención adecuada y, en su caso, la sanción correspondiente de casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten dentro de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo; como una guía objetiva para el manejo adecuado de cada caso particular, sin distinción ni parcialidad, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de violencia, en el servicio público.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### MARCO DE REFERENCIA

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acciones sexuales no recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- b) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.
- c) **Alta Dirección:** Se conforma por la/el Titular de la Auditoría Superior del Estado, Auditores Especiales, Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos, Titular de la Unidad de Administración, Titular de la Secretaría Técnica, Titular de la Unidad de Transparencia, Titular de la Unidad Especial de Investigación, Titular de la Secretaría Particular, así como las y los Directores de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.
- d) **Coerción sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- e) **Comité:** Comité Institucional para la Igualdad de Género de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.
- f) **Comité de Integridad:** Comité de Integridad de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.
- g) **Coordinador de Integridad:** Coordinador de Integridad de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.
- h) **Coordinadora del Comité:** Coordinadora del Comité Institucional para la Igualdad de Género de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.
- i) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento, acoso sexual, o hechos sobre la posible constitución de alguna de las conductas descritas en el marco legal de referencia del presente protocolo, en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo, en ejercicio de sus funciones.
- j) **Discriminación:** 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

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

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, 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.

- k) **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- l) **Sentimientos de desagrado:** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.
- m) **Subcomité:** Subcomité contra acoso y hostigamiento sexual para la igualdad de género de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.

### NIVELES Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se puede clasificar tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

GRAVEDAD	MODALIDAD	CONDUCTA (EJEMPLO)
<b>Nivel 1</b>  <b>LEVE</b>	No Verbal	Exposición de carteles, calendarios o pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.
	Verbal	Piropos lascivos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. Lenguaje en doble sentido con contenido sexual
	Sin contacto físico.	Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual y amorosa.		
<b>Nivel 2</b>  <b>MEDIA</b>	Verbal y No verbal	Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
		Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

	Verbal	Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
	Sin contacto físico.	Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no correspondan a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales. Alta
<b>Nivel 3</b>  <b>GRAVE</b>	No Verbal	Contacto físico no deseado (manoseo, sujeción).
	No verbal y verbal	Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar).
	Con contacto físico.	Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes). Violación. Aprovechamiento Sexual

Fuente: Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento, Acoso y Aprovechamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Quintana Roo.- <http://sedeturqroo.gob.mx/ARCHIVOS/PQCI-MEG/PROTOCOLO%20HOSTIGAMIENTO.pdf>

### **MARCO LEGAL DE REFERENCIA**

#### **Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:**

*“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

*Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, 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”.*

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### **Artículo 1º, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas (1979):**

*“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará 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”.*

### **Artículo 57, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas:**

*“Incurrirá en **abuso de funciones** la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las **conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**”.*

### **Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo:**

*“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

*No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*

*No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.*

*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”.*

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### Artículo 3º Bis, de la Ley Federal del Trabajo:

*“Para efectos de esta Ley se entiende por:*

- a) **Hostigamiento**, 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; y*
- 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”.*

### Artículo 130 Bis, del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo:

**Acoso Sexual.** *“A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le impondrá de seis meses a dos años de prisión y trescientos a quinientos días multa.*

*Cuando el acoso sexual se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad o que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta en una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior y se perseguirá de oficio.*

*Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años, en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva.*

*Al que reincidiere en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de la pena de prisión señalada en los párrafos anteriores y quinientos días de multa”.*

### Artículo 130 Ter, del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo:

**Hostigamiento Sexual.** *“A quien asedie o acose sexualmente a persona de cualquier sexo o solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique una subordinación, se le impondrá de seis meses a dos años de prisión y de trescientos a quinientos días multa.*

*Cuando el hostigamiento sexual se cometa contra una persona menor de dieciocho años de edad, o con alguna discapacidad, o que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, la pena de prisión se aumentará hasta en una tercera parte de la prevista en el párrafo anterior y se perseguirá de oficio.*

*Al que reincidiere en la comisión de este delito, se le aplicará el doble de la pena de prisión señalada*

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

en los párrafos anteriores y quinientos días de multa.

*Si el sujeto activo fuese servidor público, docente o parte del personal administrativo de cualquier institución educativa o de asistencia social, el delito será perseguible de oficio, y además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro en el sector público hasta por dos años; en caso de reincidencia, la inhabilitación será definitiva”.*

### **Artículo 130 Quater, del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo:**

**Aprovechamiento Sexual.** *“Al que aprovechándose de la necesidad de alguien obtenga de éste o de un tercero vinculado a él, la cópula para sí o para otro, como condición para el ingreso o la conservación del trabajo, o la promoción de éste o la asignación de aumento, o de remuneración o prestaciones para el solicitante, o el trabajador o sus familiares, se le impondrá prisión de dos a seis años y de treinta a ciento veinte días multa.*

*Igual pena se aplicará al que imponga la misma condición a que se refiere el párrafo anterior, para el reconocimiento u otorgamiento de derechos o beneficios económicos, profesionales o académicos.*

*El delito previsto en este artículo se perseguirá por querrela”.*

### **Artículo 130 Sexies, del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo:**

**Violencia Digital.** *“A quien difunda, revele, publique, comparta o altere contenido audiovisual, conversaciones telefónicas, grabaciones de voz, imágenes estáticas o en movimiento, de naturaleza sexual o erótica de otra persona, mayor de edad, sin su consentimiento, a través de cualquier tecnología de la información y comunicación o por cualquier medio digital o impreso, se le impondrá de cuatro a ocho años de prisión y doscientos a quinientos días multa.*

*Las penas y sanciones a las que se refiere el párrafo anterior se aumentarán hasta en una mitad más, cuando el sujeto activo sea cónyuge, concubino, o haya mantenido una relación afectiva o de confianza con la víctima, aún sin convivencia, cuando se cometa contra una persona con discapacidad o que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho, o cuando la conducta haya sido realizada con fines de lucro.*

*Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida”.*

### **Artículo 130 Sexies 1, del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo:**

**Violencia Digital.** *“A quien, empleando cualquier tipo de violencia, amenace o coaccione a otra persona mayor de dieciocho años con llevar a cabo las conductas previstas en el artículo anterior, con el objetivo de obtener un lucro o beneficio de cualquier naturaleza se le impondrá de seis años a ocho años de prisión y multa de cien a cuatrocientos días multa”.*

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

**Artículo 8, de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo:**

**Violencia Laboral y Docente.** *“Por violencia laboral y docente se entenderá aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.*

*Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.*

**Artículo 9, de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo:**

**Violencia Laboral.** *“Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado; las amenazas; la intimidación; las humillaciones; la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.*

**Artículo 11, de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo:**

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

*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”.*

**Artículo 12, de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo:**

*“El Estado y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, tomarán en consideración:*

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, de docencia o ambas.*
- II. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos en el Estado.*
- III. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores, y*

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

- IV. Fortalecer el marco de la legislación penal para asegurar las sanciones a quienes hostiguen y acosen”.

### Artículo 13, de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo:

“Para efectos del hostigamiento sexual o el acoso sexual, el Estado y los municipios deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- IV. Prohibir que el nombre y la imagen de la víctima se divulguen para evitar algún tipo de sobrevictimización, que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o el trabajo.
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejasas.
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir o dar curso a una queja, o en ambas”.

### Código de Conducta de la ASEQROO:

#### “Respeto y Tolerancia

Los servidores públicos de la ASEQROO deberán conducirse con un trato cordial hacia toda persona, propiciando el entendimiento, armonía y diálogo respetuoso, absteniéndose de manifestaciones verbales, escritas o actos discriminatorios, que resulten ofensivos o degradantes, así como evitar cualquier tipo de acoso (sexual, físico, psicológico o laboral) y conductas que atenten contra la confianza que una persona tiene en su propia dignidad”.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### PREVENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento y el acoso sexual, así como las diversas formas de manifestación de la violencia señaladas en el marco legal de referencia del presente protocolo, en el lugar de trabajo. Con la finalidad de impedir que se presenten este tipo de casos en la institución, se deberán tomar las siguientes medidas:

**Política de Integridad:** Dar a conocer a todo el personal los documentos que conforman la Política de Integridad de la institución, ya que éstos son una herramienta en la que se encuentran plasmados los valores éticos y reglas de conducta que debe seguir cada integrante de la ASEQROO.

**Programa Quintanarroense de Cultura Institucional:** Dar a conocer a todo el personal en qué consiste el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional implementado al interior de la ASEQROO, así como los factores que la integran y las acciones derivadas de éstos.

Asimismo, invitar a los integrantes del Comité y Subcomité a capacitarse en temas relacionados con equidad de género, acoso y hostigamiento sexual.

**Campañas de sensibilización:** Las campañas de sensibilización traen como beneficio que el personal conozca más a fondo el tema, identifique situaciones de riesgos y se dirija a los sujetos, comités y subcomités, establecidos para combatir los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

Estas campañas podrán realizarse por medio de pláticas, publicaciones con reflexiones o textos acerca del tema, cursos, conferencias y difusión visual de información a través de lonas, folletos y carteles. Deberán contener:

1. Información que advierta en que consiste el hostigamiento y el acoso sexual, así como las demás manifestaciones de violencia descritas en el marco legal de referencia del presente protocolo, y bajo qué circunstancias se puede presentar.
2. Información sobre las leyes relacionadas con el tema y políticas de la Institución para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, así como las demás manifestaciones de violencia descritas en el marco legal de referencia del presente protocolo.
3. Información del procedimiento y mecanismo, tanto para denunciar, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como aquellos hechos en los que posiblemente se constituya alguna de las manifestaciones de violencia descritas en el marco legal de referencia del presente protocolo.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

4. Información sobre los medios de comunicación internos existentes en la institución, los formatos necesarios para presentar una denuncia, así como las personas encargadas de dar seguimiento a los casos.
5. Información sobre las sanciones administrativas para quienes incurran en casos de hostigamiento y acoso.
6. Información sobre el apoyo y asesoramiento jurídico brindado al personal que se encuentre en una situación de hostigamiento, acoso o alguna de las manifestaciones de violencia descritas en el marco legal de referencia del presente protocolo.

**Control y vigilancia permanente:** La alta dirección de la institución deberá asegurarse de que el personal a su cargo tenga la certeza de que, en caso de presentarse cualquier situación de hostigamiento y acoso, tendrán el apoyo absoluto de su parte para el seguimiento del caso, de modo que se sientan en total confianza de poder realizar, con el titular de su unidad, el primer acercamiento para informar cualquier situación de esta índole o, en su caso, con alguno de los integrantes del Comité o del Subcomité.

Cuando alguno de los miembros de la Alta Dirección, se encuentre en una situación de conflicto de interés, potencial o real, en relación con alguna denuncia materia del presente protocolo, deberá hacerlo de conocimiento por memorándum a alguno de los integrantes del Subcomité, y abstenerse de participar en los asuntos relacionados con el caso correspondiente.

El titular de cada unidad deberá poner atención al entorno laboral para determinar si existe:

1. Exclusión de las invitaciones a festejos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos eventos.
2. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual de determinado miembro de su equipo o hacia alguno en particular.
3. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas personas, cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
4. La negativa a trabajar con determinadas personas.
5. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en la/el empleado.
6. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

### ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

Cuando a pesar de llevar a cabo las medidas necesarias para la prevención de casos de hostigamiento, acoso sexual y demás conductas señaladas en el marco legal de referencia del presente protocolo, éstas llegaran a presentarse, se deberá llevar a cabo el siguiente procedimiento:

No	ACTIVIDAD	DUEÑO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	DOCUMENTOS Y FORMATOS RELACIONADOS
1	Recepción de denuncia del acto de hostigamiento, acoso sexual o hechos sobre la posible constitución de alguna de las conductas descritas en el marco legal de referencia del presente protocolo.	Coordinadora del Comité.	La Coordinadora del Comité, como integrante del Subcomité, recibirá la denuncia del acto de hostigamiento y acoso sexual, directamente de la persona afectada, o a través del Coordinador de Integridad.	Formato de denuncia. Memorándum.
2	Apertura de expediente.	Coordinadora del Comité.	Realizará la apertura del expediente con formato de denuncia presentado por la persona afectada.	Formato de denuncia.
3	Reunión del subcomité contra acoso y hostigamiento sexual para la igualdad de género, para el análisis de la denuncia y determinación de su nivel de gravedad.	Subcomité.	El Subcomité realizará el análisis de la información, así como la revisión de la tabla de niveles de acoso sexual, y determinación de medida precautoria.	Tabla de niveles de acoso. Acta de sesión.
4	Registro de la denuncia.	Subcomité.	El Subcomité realizará el registro del caso en el formato de seguimiento de denuncias, mismo que es un concentrado de todas las denuncias presentadas en la Institución.	Formato de seguimiento de denuncias.
5	Dar a conocer el caso y/o su nivel de gravedad al Comité de Integridad.	Subcomité.	El Subcomité informará del caso y su nivel de gravedad al Comité de Integridad. Si el caso hubiera llegado al Subcomité través del Coordinador de Integridad, únicamente se le informará el nivel de gravedad del mismo.	Memorándum.

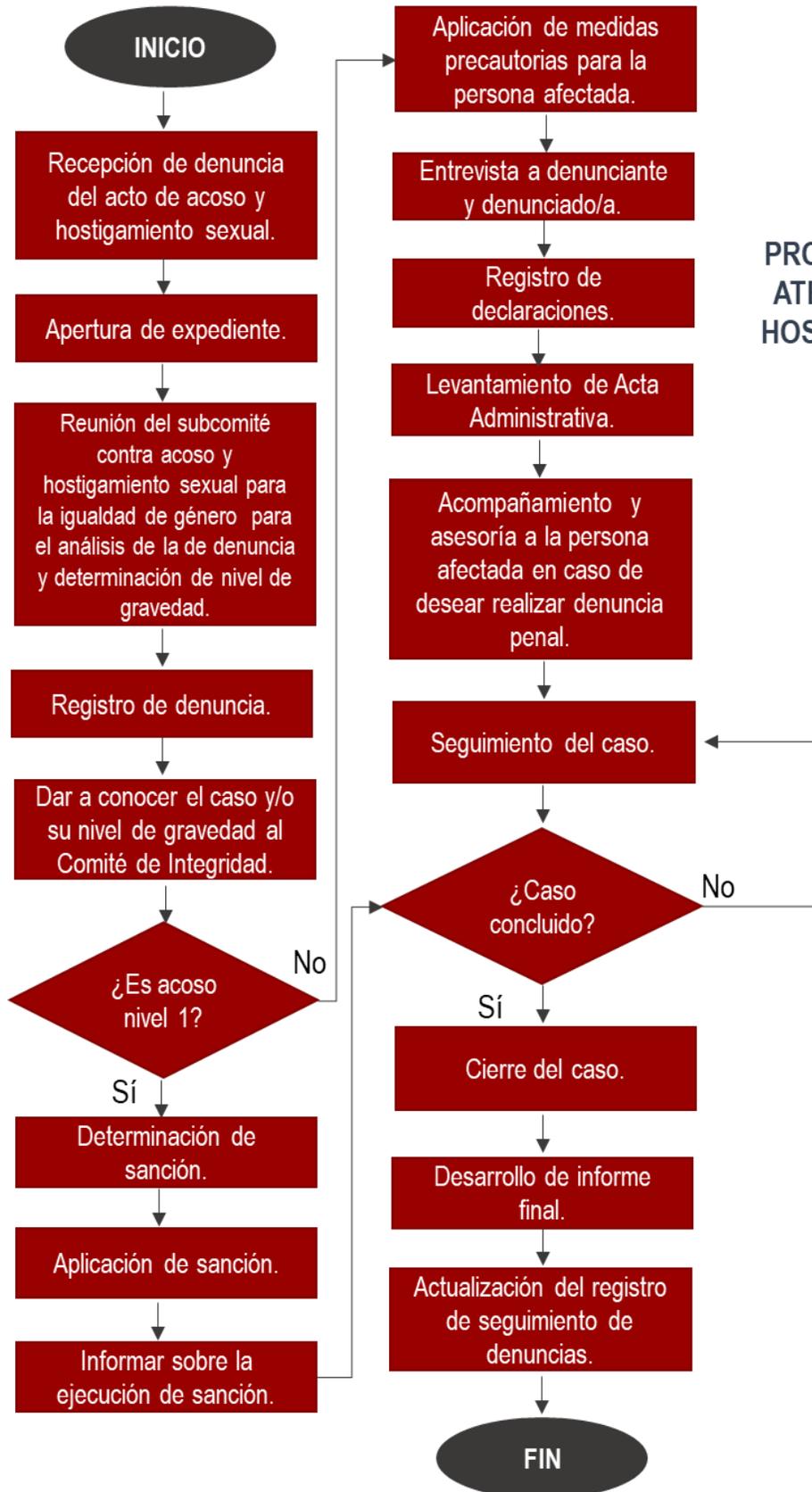
## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

No	ACTIVIDAD	DUEÑO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	DOCUMENTOS Y FORMATOS RELACIONADOS
6	Determinación de sanción.	Subcomité	El Subcomité determinará la sanción que corresponda.	Acta de sesión.
7	Aplicación de sanción administrativa correspondiente.	Titular de la Unidad de Administración.	Ejecutará la sanción administrativa por falta a las medidas disciplinarias dentro de la institución y la integrará en el expediente laboral.	Oficio.
8	Informar sobre la ejecución de la sanción.	Subcomité	Enviará copia del oficio de sanción y del acta de sesión donde se determina la misma, al Comité de Integridad, a través del Coordinador de Integridad.	Memorándum.
9	Aplicación de medidas precautorias para la persona afectada.	Titular de la Unidad de Administración.	Aplicará las medidas precautorias que determine el Subcomité.	Acta de sesión. Memorándum.
10	Entrevista a denunciante y denunciado/a.	Subcomité.	Llevará a cabo la entrevista formal con la persona afectada y la persona denunciada, por separado, así como las entrevistas a los testigos cuando los hubiera.	Guía de entrevista.
11	Registro de las declaraciones.	Subcomité.	Registrará los hechos en las declaraciones firmadas de los involucrados.	Formato de declaración.
12	Levantamiento de acta administrativa.	Titular de la Unidad de Administración.	Se llenará el acta administrativa, en términos del artículo 53-BIS de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo. Posteriormente, se remitirá el acta administrativa original al Subcomité, a través de la Coordinadora del Comité.	Acta Administrativa.
13	Acompañamiento y asesoría a la persona afectada en caso de que desee realizar una denuncia	Titular de la Unidad de Asuntos	Guiará a la persona afectada y la asesorará en caso de que decidiera iniciar el proceso para presentar la	-

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

No	ACTIVIDAD	DUEÑO DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	DOCUMENTOS Y FORMATOS RELACIONADOS
	penal.	Jurídicos.	una denuncia penal.	
14	Seguimiento del caso.	Subcomité.	Llenará el formato de seguimiento del caso y brindará el seguimiento y la seriedad necesaria al caso hasta que se encuentre cerrado.	Formato de seguimiento del caso.
15	Cierre del caso.	Subcomité.	Se encargará de cerrar el caso una vez que se haya aplicado la sanción en los casos cuyo nivel de gravedad haya sido leve. Si el nivel de gravedad fuera medio o grave, continuará brindando acompañamiento y asesoría, si la persona afectada así lo quisiere.	Acta de sesión.
16	Desarrollo del informe final.	Coordinadora del Comité.	Elaborará el Informe final, que se incluirá en el reporte, e informará a la Alta Dirección sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones Afirmativas y/o acciones a favor del personal.	Informe Final.
17	Actualización del registro de seguimiento de denuncias.	Subcomité.	Actualizará el estatus del caso en el formato de seguimiento de denuncias.	Formato de seguimiento de denuncias.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO



**ASEQROO**

TICIALIZAR CON EXCELENCIA, IMPULSAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS

**PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**  
 (Diagrama de flujo)

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### SANCIONES

Cualquier integrante de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo que cometiera alguno de los actos señalados en la tabla de niveles y tipos de acoso, se podrá hacer acreedor a las siguientes sanciones:

1. **Justicia restaurativa:** El denunciado ofrecerá una disculpa privada a la víctima frente al Subcomité, bajo el compromiso de no repetir la conducta que motivó la denuncia.
2. **Acta de hechos:** Se registrarán en un acta los hechos acontecidos y ésta constará en el expediente personal del denunciado.
3. **Suspensión temporal:** Se suspenderá al denunciado de uno a dos días, sin goce de sueldo.
4. **Acta administrativa:** Se redactará con la finalidad de dejar evidencia y sancionar los actos en los que el denunciado hubiera incurrido y que fueran en contra de los lineamientos institucionales.
5. **Riesgo de separación del cargo:** Se informará al denunciado, por escrito, que sus actos ponen en riesgo su permanencia en su puesto.
6. **Despido:** Se dará por terminada la relación laboral del denunciado con la Institución.
7. Las que las autoridades correspondientes determinen en caso de existir una denuncia penal.





## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### GUÍA PARA ENTREVISTAS

#### ENTREVISTA A DENUNCIANTE

##### **Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.**

Planear la entrevista, tomando en cuenta:

1. El propósito de la entrevista.
2. El lugar adecuado para la entrevista.
3. Las personas que realizarán y/o presenciarán la entrevista.
4. Los métodos para mantener la confidencialidad de la información.
5. La grabación de la entrevista (teniendo el consentimiento de la persona entrevistada).

##### **Durante la entrevista.**

1. Hacer lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda.
2. Hacer saber y sentir a la persona entrevistada que se le cree.
3. Evitar hacer sentir, a la persona entrevistada, culpable o causante del hostigamiento.
4. Escuchar atentamente.
5. Evitar conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas.
6. Llevar a cabo una investigación completa y justa.
7. Evitar juzgar la situación y actuar de manera imparcial.
8. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
9. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, evitar juzgar (podría haber razones por las que no se haya denunciado antes).

##### **Cierre de la entrevista.**

1. Agradecer a la persona afectada por su tiempo y por haber compartido lo ocurrido.
2. Recordar a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad; cuáles son los pasos a seguir y; que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniéndole informado(a) del estatus del mismo.
3. Concluir la redacción de la declaración.
4. Una vez redactada la declaración, la persona afectada la revisará detenidamente y aprobará o realizará las modificaciones necesarias.
5. Firmar la declaración.
6. Archivar la declaración original y sacar dos copias de la misma, una para la persona afectada y otra para el seguimiento del caso.
7. En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior, éste deberá ser por escrito anexándose en la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer cambios.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

*Personas que podrán ver la declaración:*

- Titular de la dependencia.
- Los(as) directores(as) de las personas involucradas.
- Integrantes del subcomité contra el acoso y hostigamiento sexual de la ASEQROO.
- Integrantes del Comité de Integridad en su caso.
- La parte acusada.

### **Guía de preguntas para la entrevista.**

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria del caso:

1. ¿A quién acusa?
2. ¿Qué fue lo que le dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
3. ¿Qué fue lo que le hizo la persona acusada?
4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Había ocurrido anteriormente?
9. ¿Ha habido otras personas afectadas?
10. ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
11. ¿Cómo le ha afectado esta situación?
12. ¿Cómo se siente en este momento?
13. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
14. ¿Cómo piensa que se debería solucionar este problema?

### **ENTREVISTA A DENUNCIADO/A**

#### **Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.**

Planear la entrevista, tomando en cuenta:

1. El propósito de la entrevista.
2. El lugar adecuado para la entrevista.
3. Las personas que realizarán y/o presenciarán la entrevista.
4. Los métodos para mantener la confidencialidad de la información.
5. La grabación de la entrevista (teniendo el consentimiento de la persona entrevistada).

La persona denunciada tiene derecho a conocer los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.

#### **Durante la entrevista.**

1. Explicar el propósito de la entrevista.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

2. Explicar el procedimiento de la investigación, los lineamientos institucionales que se refieren al hostigamiento y acoso sexual.
3. Informar al entrevistado/a que se tomarán notas durante la entrevista.
4. Explicar al entrevistado/a sus derechos y que toda información del caso, proporcionada por la parte acusada, se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
5. Exponer los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
6. Dar oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
7. Informar a la persona acusada que el tipo de comportamiento no es aceptable en la dependencia, dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso.
8. Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
9. Solicitar a la persona acusada testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
10. Aconsejar a la persona acusada que se abstenga de enfrentar y hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la investigación, comunicándole que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que serán castigadas con mayor severidad que el acto original declarado en la denuncia.

### **Cierre de la entrevista.**

1. Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.
2. Una vez que la persona acusada considere que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá firmarla.
3. Archivar la declaración original y hacer dos copias, una para la persona acusada y otra para el seguimiento del caso.
4. Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, el encargado de la entrevista deberá redactarla con base en las notas que tomó durante la misma, especificando los motivos por los cuales no se fue firmada por la persona acusada.

### ***Preguntas clave de la entrevista con el acusado***

- ¿Por qué piensa que está aquí en este momento?
- ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Considera que su comportamiento se apega a los lineamientos institucionales?
- ¿Cómo piensa que se debería solucionar este problema?





**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS  
DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO**

**FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO**

FOLIO: \_\_\_\_\_

NIVEL DE CONDUCTA: \_\_\_\_\_

FECHA DE LA DENUNCIA: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA PERSONA AFECTADA: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL DENUNCIADO/A: \_\_\_\_\_

BREVE DESCRIPCION DEL CASO \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

PRUEBAS TESTIMONIALES Y/O DOCUMENTALES: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ACCIONES QUE DEBERÁN REALIZARSE COMO MEDIDAS PRECAUTORIAS Y CORRECTIVAS**

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA COMPROMISO

**DESCRIPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INTEGRANTES DEL SUBCOMITÉ**

NOMBRE	FIRMA



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ASEQROO

---

### BIBLIOGRAFÍA

*Burgos Ladrón de Guevara Juan. La Violencia de Género, principios rectores. 2007. Barcelona.*

*Código Penal Federal. Artículo 259 bis. 1931. México.*

*Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Quintana Roo. México.*

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México.*

*Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. 1997.*

*Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y discriminación por maternidad en el Trabajo. 2004. UNAM. México.*

*Ley Federal del Trabajo. 1970. México.*

*Política de Integridad de la ASEQROO.*

*Revista Internacional del Trabajo. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. Vol. 115. Núm. 5. 1996.*