



PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

TRIBUNAL EN
MATERIA
ANTICORRUPCIÓN Y
ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE
MICHOACÁN DE
OCAMPO

Índice

PRESENTACIÓN	3
ANTECEDENTES	6
MARCO NORMATIVO Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD	9
I. Instrumentos Internacionales.....	9
II. Marco Normativo Federal.....	10
III. Marco Normativo Estatal	11
IV. Marco Normativo Interno	12
V. Jurisprudencia Aplicable	12
ASPECTOS GENERALES	13
Objetivos específicos	13
Alcance	14
Principios rectores	15
Glosario	18
Siglas	21
ÁREAS ESTRATÉGICAS	22
Comisión	22
Unidad	22
Órgano Interno de Control	233
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS	25
MECANISMO DE ATENCIÓN	26
Acciones de prevención	26
Medidas de protección	27
Procedimiento de atención a la denuncia	29
Hechos no previstos	30
ANEXOS	31
Anexo 1	31
Anexo 2	33
Anexo 3	34
Anexo 4	35

PRESENTACIÓN

El Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo es el resultado de la reforma a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, el 13 de diciembre de 2024, y cuyos objetivos principalmente son fortalecer y mejorar la transparencia, reducir la corrupción y garantizar procesos más justos, así como optimizar el funcionamiento, las atribuciones y la garantía a los justiciables de su derecho humano de acceso a la justicia, previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Tribunal se ha distinguido por ser una institución independiente y progresista. Al defender, respetar y asegurar los derechos humanos de su personal, reafirma su compromiso de cumplir con los Tratados Internacionales, así como con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, así como con las leyes, tanto nacionales como locales, que buscan fomentar una sociedad más equitativa y libre de violencia, promoviendo así el desarrollo pleno de todas las personas que integran la institución.

No obstante, la violencia no debe entenderse únicamente como actos aislados o individuales, sino como un fenómeno estructural, es decir, sostenido por sistemas sociales, culturales, económicos y políticos que reproducen desigualdades y legitiman relaciones de poder. Johan Galtung (1969), sociólogo y matemático noruego, introdujo el concepto de violencia estructural para referirse a aquellas formas de violencia que están insertas en las instituciones y estructuras sociales, donde las condiciones impiden a ciertas personas desarrollar plenamente sus capacidades. En este sentido, la violencia no se reduce a agresiones físicas, sino que se expresa en mecanismos de exclusión, discriminación y desigualdad sistemática.

La violencia laboral y la violencia sexual constituyen manifestaciones concretas de esa violencia estructural. La primera se observa en prácticas como la discriminación salarial, el hostigamiento en el trabajo o la limitación de accesos a puestos de toma de decisión para las mujeres. La segunda se expresa en el acoso, el hostigamiento y las agresiones de carácter sexual que reflejan relaciones asimétricas de poder en el espacio público y privado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) ha señalado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no son incidentes aislados, sino síntomas de sistemas laborales y sociales que reproducen desigualdades estructurales.

La raíz de estas formas de violencia se encuentra en la desigualdad de género, entendida como la distribución inequitativa de poder, oportunidades y recursos entre hombres y mujeres. Según la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979), los Estados deben adoptar medidas para eliminar patrones socioculturales basados en la idea de inferioridad o superioridad de un sexo sobre otro, porque esos patrones alimentan la violencia estructural contra las mujeres. Asimismo, la ONU Mujeres (2020) señala que la violencia de género es a la vez causa y consecuencia de la desigualdad, pues las estructuras patriarcales legitiman la subordinación de las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral.

En el entorno laboral, es crucial promover iniciativas, herramientas y procedimientos que prevengan, detecten y aborden situaciones donde las relaciones entre colegas se vean afectadas por actos de violencia, ya sea psicológica, física, económica, patrimonial, sexual u otras formas similares que menoscaben la dignidad, la integridad o la libertad de las personas. Es fundamental destacar que, al menos hasta el año 2018, el 94,53% de las víctimas que denunciaron acoso y abuso en entornos institucionales eran mujeres, según el Informe de Diagnóstico sobre Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018, emitido por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Además de lo mencionado anteriormente, según hallazgos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2021, se

descubrió que el 27.9% de mujeres, a lo largo de su vida, han experimentado violencia laboral, y el 20.8% señalaron haberla experimentado en un periodo de octubre de 2020 a octubre de 2021. Es preocupante que la mayoría de los perpetradores de esta violencia hayan sido compañeros de trabajo y superiores jerárquicos. Lamentablemente, estas estadísticas reflejan situaciones generalizadas que son comunes en los lugares donde pasamos la mayor parte del tiempo: nuestros lugares de trabajo.

Ahora bien, atendiendo al contexto que se vive en el Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo, y con la finalidad de tener la certeza de las situaciones que existen en este órgano jurisdiccional, en el mes de junio de 2025, se aplicó al personal una encuesta cuya finalidad fue contar con un diagnóstico que permitiera conocer con veracidad las circunstancias que se viven día a día en la convivencia y la interrelación laboral, y así poder buscar las herramientas que permitan erradicar las malas prácticas que pudieran existir, teniendo como base fundamental las facultades, atribuciones y obligaciones que se establecen en las diversas disposiciones legales.

Por todo lo anterior, en consonancia con lo establecido en el artículo 7, fracciones V y VIII, así como en el artículo 13, fracciones VIII y XI de los Lineamientos para la Operatividad y Funcionamiento de la Comisión y Atención para la Igualdad de Género, se presenta el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Laboral y Hostigamiento Laboral y/o Sexual, en este Tribunal. El propósito de este protocolo es contar con un conjunto organizado de medidas que nos permitan brindar una atención adecuada y oportuna en este lugar de trabajo ante tales situaciones.

ANTECEDENTES

El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo establecen que todas las personas tienen derecho a disfrutar de los derechos humanos reconocidos por la Constitución Federal y los Tratados Internacionales de los que México sea parte. Además, disponen de garantías para su protección, cuyo ejercicio no puede ser restringido ni suspendido, excepto en los casos y condiciones que la propia Constitución establezca, así como los derechos que emanen de las leyes que de ella se derivan. Las disposiciones sobre derechos humanos deben interpretarse conforme a la Constitución Federal, los Tratados Internacionales en la materia y la Constitución Local, priorizando en todo momento la protección más amplia de las personas.

Bajo el marco constitucional establecido, todas las autoridades, incluido el Tribunal, tienen la responsabilidad de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de acuerdo con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Esto implica prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos según lo dispuesto por la ley.

Además, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es crucial asegurar el ejercicio pleno y no discriminatorio de los derechos y libertades fundamentales de las personas para lograr el principio de igualdad que debe caracterizar a la función judicial y a las instituciones encargadas de impartir justicia en el Estado Mexicano.

En cumplimiento de estas disposiciones constitucionales, el Pleno del Tribunal, suscribió el 1 de diciembre de 2017, el Convenio de Adhesión al “Pacto para introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia A.C.”, emitido por la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ). Este pacto tiene como objetivo establecer directrices para promover una administración de justicia libre de discriminación por sexo o género, así como para fomentar relaciones

interpersonales libres de violencia entre las personas servidoras públicas dentro de los órganos de impartición de justicia.

Asimismo, como parte de la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, se realizaron modificaciones a varios artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT); entre estos cambios, se destaca la incorporación de la fracción XXXI al artículo 132, la cual establece la siguiente obligación para las personas empleadoras:

“XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil...”.

De acuerdo con estas reformas, se establece que es obligación de los centros de trabajo implementar protocolos para prevenir, entre otros aspectos, la discriminación por razones de género, así como para atender casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.

En esta línea, como resultado de la adhesión al Pacto para introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia A.C., se estableció en 2019 la Comisión para la Igualdad de Género, el otrora Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo. Esta Comisión está integrada por un grupo de personas servidoras públicas pertenecientes al Tribunal, designadas con el propósito de fomentar, proteger y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Su labor se centra en incorporar la perspectiva de género en las políticas, directrices, estrategias y proyectos dentro de este Tribunal.

En este contexto institucional, la Unidad de Género del Tribunal en materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo se constituye como un órgano encargado de promover la igualdad sustantiva y la vida libre de violencia dentro del Tribunal, mediante la asesoría, acompañamiento y canalización de las personas servidoras públicas que enfrenten situaciones de acoso laboral, hostigamiento o acoso. Sus atribuciones incluyen diseñar e impulsar herramientas metodológicas, procedimientos y procesos para la prevención y atención de estas

conductas, así como coordinar acciones con la Comisión para la Igualdad de Género y el Órgano Interno de Control, a fin de garantizar la debida diligencia, la confidencialidad y el respeto irrestricto de los derechos humanos de las víctimas, en armonía con el marco constitucional, convencional y legal aplicable.

El cumplimiento de lo establecido en el artículo 132, fracción XXXI, puede llevarse a cabo mediante la elaboración y presentación de políticas, así como el estudio, la promoción y la difusión de medidas destinadas a abordar estos temas. Además, la Unidad de Género puede proponer herramientas metodológicas, procedimientos, procesos y otros instrumentos para la prevención y atención de casos de acoso laboral, así como hostigamiento laboral y/o sexual. Estas acciones deben asegurar una debida diligencia y un apego irrestricto a los derechos humanos de las víctimas de tales conductas. Estas atribuciones están alineadas con los principios del Pacto para introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia A.C., y en concordancia con la reforma laboral de 2019, ambos mencionados anteriormente.

En suma, los antecedentes expuestos evidencian que el Tribunal cuenta con un andamiaje constitucional, convencional, legal e institucional que obliga a prevenir, atender, sancionar y reparar la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual, incorporando de manera transversal la perspectiva de género y los derechos humanos. En este marco, la actuación coordinada de la Comisión para la Igualdad de Género, la Unidad de Género, y el Órgano Interno de Control se erige como condición indispensable para garantizar a las personas servidoras públicas, especialmente a las mujeres, un entorno de trabajo digno, seguro y libre de violencia.

MARCO NORMATIVO Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

El presente Protocolo encuentra su sustento en el bloque de constitucionalidad que emana del párrafo primero del artículo 1o constitucional, el cual integra, en un mismo rango normativo supremo, los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que México es parte. Las normas que integran este bloque deben interpretarse de manera sistemática, conforme al principio pro persona.

I. Instrumentos Internacionales

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES VINCULANTES

Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948). Firmada por México el 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, adoptado 1966, en vigor 1976). Ratificado por México el 23 de marzo de 1981.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales — PIDESC (ONU, adoptado 1966, en vigor 1976). Ratificado por México el 23 de marzo de 1981.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer — CEDAW (ONU, adoptada 1979, en vigor 1981). Ratificada por México el 23 de marzo de 1981. Última modificación a su Protocolo Facultativo: adoptado 1999, ratificado por México el 15 de marzo de 2002.

Convención Americana sobre Derechos Humanos — Pacto de San José (OEA, adoptada 1969, en vigor 1978). Ratificada por México el 24 de marzo de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer — Convención de Belém do Pará (OEA, adoptada 1994, en vigor 1995). Ratificada por México el 12 de noviembre de 1998.

Convenio 100 de la OIT relativo a la Igualdad de Remuneración (adoptado 1951, en vigor 1953). Ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (adoptado 1958, en vigor 1960). Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.
Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (adoptado 2019, en vigor 2021). Ratificado por México el 3 de febrero de 2023.
Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (OEA, 2013).
Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género (2006, actualizados 2017).
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995).
Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (adoptada 1998, revisada 2022).
Declaración y Programa de Acción de Viena (ONU, Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993).
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

II. Marco Normativo Federal

LEGISLACIÓN FEDERAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF 5-feb-1917; última reforma DOF 22-mar-2024).
Ley Federal del Trabajo (DOF 1-abr-1970; última reforma DOF 22-jun-2018; reforma relevante en materia de acoso: DOF 1-may-2019).
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 1-feb-2007; última reforma DOF 12-abr-2022).
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF 2-ago-2006; última reforma DOF 14-jun-2018).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF 11-jun-2003; última reforma DOF 21-jun-2018).
Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF 18-jul-2016; última reforma DOF 20-may-2021).
Ley General de Víctimas (DOF 9-ene-2013; última reforma DOF 20-may-2021).
Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (DOF 26-ene-2017).
Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (DOF 9-may-2016; última reforma DOF 20-may-2021).
Ley General de Archivos (DOF 15-jun-2018; última reforma DOF 19-dic-2022).
Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (DOF 29-jun-1992; última reforma DOF 26-jun-2017).
Código Penal Federal (DOF 14-ago-1931; última reforma DOF 16-ene-2024).
Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención (DOF 23-oct-2018, entrada en vigor por etapas 2019–2020).
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (vigente desde 2015, recertificación periódica).

III. Marco Normativo Estatal

LEGISLACIÓN ESTATAL

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo (PO 16-ago-1918; última reforma relevante PO 13-dic-2024 — creación del TAAM).

Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo (PO 16-mar-2009; última reforma publicada en PO 2022).

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo (PO 2019; última reforma 2022).

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Michoacán de Ocampo (PO 18-oct-2016; última reforma PO 2023).

Código Penal para el Estado de Michoacán de Ocampo (PO 15-dic-1980; última reforma PO 2023).

IV. Marco Normativo Interno

NORMATIVA INTERNA DEL TAAM

Reglamento Interior del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo (TAAM).

Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Lineamientos para la Operatividad y Funcionamiento de la Comisión para la Igualdad de Género y la Unidad de Género del TAAM.

V. Jurisprudencia Aplicable

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

Tesis I.3o.T. J/19 (10a.) — “Hostigamiento sexual. Es contrario a los derechos humanos a la dignidad, igualdad y no discriminación”. Tribunales Colegiados de Circuito.

Tesis 1a. CCLXXXI/2014 (10a.) — “Acoso sexual. Constituye violencia de género y debe analizarse con perspectiva de género”. Primera Sala, SCJN.

Jurisprudencia en materia de perspectiva de género emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, incluyendo el Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México (2009), en cuanto a debida diligencia y estándares de investigación con perspectiva de género.

Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, SCJN (3a. edición, 2021).

ASPECTOS GENERALES

Establecer las bases normativas, preventivas y de atención para erradicar el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexual en el Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo, orientando la actuación de las autoridades y las personas servidoras públicas, garantizando en todo momento, el respeto y protección de los derechos humanos de todas las personas, con fundamento en los principios de igualdad sustantiva, no discriminación, dignidad humana, derecho a un trabajo digno, así como en el principio pro persona consagrado en el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y demás principios establecidos.

Objetivos específicos

- Ejecutar acciones preventivas para evitar toda forma de expresión de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, que afecten las condiciones y relaciones de trabajo y el bienestar general del personal.
- Establecer mecanismos y herramientas al alcance de las personas servidoras públicas del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán, para la atención de las denuncias por actos que puedan constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
- Contribuir a la garantía de un ambiente de trabajo libre de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual entre las personas servidoras públicas.
- Instaurar un procedimiento interno y confidencial de actuación para dar curso a las denuncias de violencia, hostigamiento, acoso laboral y sexual.
- Precisar las responsabilidades, derechos y obligaciones que cada parte tendrá en relación a la prevención, atención y, en su caso, sanción por los actos que hayan generado violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en el Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán.

Alcance

El presente protocolo es de observancia obligatoria únicamente para las personas servidoras públicas que laboran en el Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de nombramiento o régimen de contratación. Su aplicación se limita al ámbito institucional del propio Tribunal, y tiene como finalidad establecer criterios homogéneos de prevención, detección, atención y sanción de conductas que vulnere la dignidad humana, la igualdad sustantiva y el derecho a un trabajo libre de violencia. En este sentido, el protocolo constituye un instrumento normativo interno que orienta las acciones de protección de los derechos laborales y humanos de las personas servidoras públicas que integran este órgano jurisdiccional.

Lo anterior de conformidad con la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, el Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán, el Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán y los Lineamientos para la Operatividad y Funcionamiento de la Comisión para la Igualdad de Género y de la Unidad de Género. En este sentido, el protocolo se inscribe dentro del marco institucional que asegura el respeto, la prevención y la atención de conductas que atenten contra la igualdad sustantiva, la dignidad y los derechos laborales y humanos con plena vigencia dentro del Tribunal.

Con el fin de garantizar su seriedad y eficacia, se deben anticipar las acciones necesarias para asegurar la correcta implementación de las medidas y recomendaciones dictadas por la Comisión para la Igualdad de Género, la Unidad de Género y, en su caso, el Órgano Interno de Control.

Principios rectores

Los principios rectores del presente Protocolo serán:

1. Dignidad y defensa de la persona.

Todas las personas tienen derecho a ser protegidas contra cualquier acto que afecte su dignidad, incluidos los actos en casos de acoso laboral, así como hostigamiento laboral y/o sexual. En este sentido, este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas, garantizando su seguridad y bienestar en el entorno laboral. Además, este principio está estrechamente vinculado con el principio de confidencialidad, ya que es fundamental proteger la privacidad y la intimidad de las personas afectadas al abordar estas situaciones delicadas.

2. Ambiente saludable y armonioso.

Todas las personas tienen el derecho fundamental de llevar a cabo sus actividades en un ambiente laboral que sea sano y seguro. Este ambiente debe garantizar la preservación de la salud física y mental de las personas trabajadoras, al mismo tiempo que fomenten su desarrollo personal y profesional. Este derecho es esencial para el bienestar y la realización de cada individuo en el ámbito laboral.

3. Confidencialidad.

Es fundamental que los procedimientos establecidos para abordar casos de acoso laboral, así como hostigamiento laboral y/o sexual, preserven en todo momento la confidencialidad de las personas involucradas. Esto implica que está prohibida la difusión de cualquier información relacionada con el procedimiento, incluyendo aquella que pueda identificar a quienes participan. Garantizar la confidencialidad es crucial para proteger la privacidad y la integridad de las personas afectadas, así como para promover un ambiente de confianza y seguridad en el lugar de trabajo.

4. Confianza y credibilidad.

Las personas que manifiesten haber sido víctimas de hostigamiento, acoso laboral o sexual, tendrán la garantía de credibilidad en su dicho.

5. Debida diligencia.

Se buscará llevar a cabo una actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de todas las acciones realizadas en el marco del Protocolo. Esto se hace con el fin de garantizar la seriedad y la efectividad de los mecanismos establecidos aquí. Es crucial que todas las medidas adoptadas dentro del protocolo se lleven a cabo de manera integral y con un enfoque centrado en lograr resultados concretos para prevenir y abordar casos de acoso laboral, así como hostigamiento laboral y/o sexual de manera efectiva.

6. Interseccionalidad.

La prestación de los servicios de atención especializada también reconoce la existencia de procesos y contextos de discriminación compuesta que afectan a las mujeres, adolescentes y niñas. Esta composición de la discriminación significa que las víctimas no solo sufren una situación de violencia o desigualdad por razón de género, sino que este sistema de subordinación está cruzado por otros sistemas que también subordinan a grupos de personas por otras condiciones, como la pertenencia étnica, la clase social, la diferencia rural-urbana, entre otras. Por tanto, se reconoce que las víctimas de violencia en razón de género pueden presentar una situación agravada por su condición étnica, pertenencia a una clase social y su edad, entre otros elementos que agudizan la desigualdad y la violencia.

7. Lenguaje inclusivo y no sexista.

Es un modo de expresión que evita la discriminación y la invisibilización de ciertos grupos, principalmente las mujeres, buscando dar igual valor a todas las personas al manifestar la diversidad social. No se trata solo de un cambio de palabras, sino de una herramienta para transformar la realidad y los estereotipos de género, aunque el lenguaje inclusivo pueda ser gramaticalmente incorrecto, ya que crea y modifica la percepción de la realidad.

8. No revictimización.

Es importante recordar, verbalizar y exponer los hechos del caso, ya que esto puede causar un impacto negativo en las víctimas. Asimismo, se debe actuar con respeto

hacia éstas, en consonancia con el principio de dignidad de la persona. Este principio implica tratar a todas las personas involucradas con consideración, empatía y respeto a su integridad como individuos. Por lo tanto, es fundamental asegurar que el proceso de atención y resolución de casos de acoso laboral, así como hostigamiento laboral y/o sexual, se lleve a cabo de manera sensible y cuidadosa, teniendo en cuenta el bienestar emocional y psicológico de las personas afectadas.

9. Participación conjunta.

La persona víctima tiene derecho a ser asesorada y a colaborar con las investigaciones, sin que ello implique menoscabar en alguna situación sus derechos ni eximir a las autoridades competentes de sus responsabilidades.

10. Igualdad sustantiva.

Se refiere al goce y ejercicio real de los derechos humanos por parte de hombres y mujeres, garantizando igualdad de trato, oportunidades y resultados en la práctica, no solo en las leyes. Esto implica remover obstáculos estructurales, utilizar acciones afirmativas y aplicar políticas públicas para asegurar que las mujeres tengan las mismas condiciones para lograr sus objetivos y desarrollarse plenamente.

11. No discriminación.

El derecho de toda persona a ser tratada con igualdad y dignidad, sin distinción o restricción arbitraria por motivos como origen étnico, sexo, edad, discapacidad, religión o preferencias sexuales, para asegurar el pleno goce de sus derechos y libertades, implica un trato objetivo, racional y proporcional, donde no se obstaculice el ejercicio de los derechos humanos.

12. Perspectiva de género.

Es una herramienta analítica que permite identificar, cuestionar y visibilizar la discriminación y desigualdad histórica que enfrentan las mujeres en las sociedades, buscando la reestructuración de las relaciones de poder para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Glosario

Acoso laboral. Tipo de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objeto intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Puede ser de forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea dentro del Tribunal o fuera de éste, que esté vinculado a la relación laboral.

Acoso sexual. Tipo de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Centro de Conciliación. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán.

Código de Ética. Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Código de Conducta. Código de Conducta de las Personas Públicas del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Comisión: Comisión para la Igualdad de Género del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Hostigamiento sexual. Ejercicio de 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.

Medidas de protección. Son las acciones de carácter temporal, urgente y proporcional que la Unidad y la Comisión para la Igualdad de Género pueden dictar en favor de la víctima, con el propósito de salvaguardar su integridad física, psicológica y laboral, prevenir actos de represalia y evitar la continuidad o

agravamiento de la violencia laboral, el hostigamiento o el acoso sexual dentro del Tribunal. Dichas medidas se aplican sin prejuzgar sobre la responsabilidad de la presunta persona agresora y deben observar los principios de dignidad humana, confidencialidad, debida diligencia y no revictimización.

Mobbing. Hostigamiento sistemático a una persona en el ámbito laboral.

Persona Coordinadora. Persona titular de la Coordinación de la Unidad de Género del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Persona Servidora Pública. La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Persona Subcoordinadora. Persona titular de la Subcoordinación de la Unidad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Presunta Persona Agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presidencia. Presidencia del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Protocolo. Protocolo para Prevenir y Atender la violencia laboral en el Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Unidad. Unidad de Género del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

Víctima. Persona que directa o indirectamente ha sufrido el menoscabo de sus derechos, producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.

Violencia de Género. Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres, sino también a los hombres y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas, son clasificados en la categoría de violencia de género.

Violencia institucional. Los actos y omisiones de las y los servidores públicos de del Tribunal que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como su acceso a políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en el acto, omisión o abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, 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. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Siglas

BANAVIM. Banco Nacional de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres.

CEEAV. Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.

CJIM. Centro de Justicia Integral para las Mujeres de la Fiscalía General del Estado de Michoacán.

COEPREDEV. Consejo Estatal para Eliminar la Discriminación y la Violencia.

FGE. Fiscalía General del Estado.

OIC. Órgano Interno de Control del Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

PROFEDET. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

SEIMUJER. Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas.

TAAM. Tribunal en Materia Anticorrupción y Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

Es fundamental que las personas servidoras públicas que integran la Unidad, actúen conforme a los principios establecidos en la fracción III del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 8 del Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Michoacán de Ocampo. Estos principios incluyen la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, eficacia e integridad. Es esencial que todas las acciones llevadas a cabo estén en línea con estos principios éticos y legales, garantizando así un ejercicio responsable de sus funciones.

Comisión

La Comisión asumirá las siguientes funciones para el cumplimiento del presente Protocolo:

- a. Aprobar, y en su caso, proponer la actualización del protocolo para prevenir y atender casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- b. Establecer el plan de acción para la sensibilización y capacitación del personal de la Unidad y del TAAM.
- c. Promover y difundir pronunciamientos de “Cero Tolerancia” a las conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d. Actuar con estricto apego a los principios rectores de este Protocolo.

Unidad

Las funciones de la Unidad serán las siguientes:

- a. Brindar asesoramiento inicial y orientación a la víctima sobre las opciones disponibles, las instituciones pertinentes y los procedimientos para abordar casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b. Aceptar la denuncia de cualquier persona servidora pública del TAAM que presente un caso relacionado.

- c. Ejecutar las medidas indicadas en la sección “Procedimiento en el TAAM” de este Protocolo.
- d. Ofrecer orientación e información detallada sobre las conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e. Brindar acompañamiento y apoyo en la atención de casos de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual, cuando la víctima lo solicite.
- f. En caso de detectarse un posible conflicto de interés por parte de algún miembro de la Unidad, se debe informar a la otra parte involucrada, según corresponda en cada caso.
- g. Notificar sobre el caso a la Comisión para la Igualdad de Género, a fin de que se realicen los acuerdos pertinentes al caso en específico.
- h. Registrar en el BANAVIM los datos de los hechos y revisar si existen antecedentes tanto de la víctima como de la presunta persona agresora.
- i. Enviar el escrito de denuncia al Órgano Interno de Control.
- j. Realizar un seguimiento del caso, tanto en el centro de trabajo como fuera de él, en caso de que la víctima haya solicitado acompañamiento en otras instancias, y los miembros de la Unidad estén en capacidad de llevar a cabo estas acciones.
- k. Proporcionar al Órgano Interno de Control los elementos que se obtengan del seguimiento y acompañamiento que se brinden a la víctima.
- l. Atender los llamados de apoyo o exhortos por parte de la Comisión de manera oportuna.
- m. Generar e implementar encuestas de forma periódica, con el propósito de recabar indicadores que permitan identificar áreas de oportunidad en el TAAM.

Órgano Interno de Control

1. Recibir las denuncias que la víctima realice por actos de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

2. Notificar a la Unidad sobre las denuncias que la víctima realice, con la finalidad de que la Unidad ejecute el acompañamiento y seguimiento a las acciones y atenciones que se le brinden a la víctima.
3. Iniciar los actos de investigación, atendiendo a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, a este Protocolo y demás disposiciones aplicables.
4. Imponer la sanción correspondiente cuando se determinen faltas administrativas no graves de la persona agresora.
5. Enviar los autos correspondientes al TAAM, para que se lleve a cabo el procedimiento respectivo por la probable responsabilidad de faltas graves en el área jurisdiccional competente.
6. Dar aviso a la Unidad, del envío de los autos al TAAM, cuando se trate de faltas graves.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS

RUTA CRÍTICA



Las medidas de protección pueden emitirse en cualquier momento.

MECANISMO DE ATENCIÓN

Una vez que la víctima haya presentado su denuncia y se le haya dado a conocer las posibilidades de atención especializada en psicología, trabajo social, salud, e incluso jurídica con otras instituciones, tendrá el derecho de seleccionar la opción que estime más conveniente para abordar su caso, incluyendo la establecida en este Protocolo. Si decide no hacer uso de las opciones proporcionadas por el Protocolo, tiene la libertad de recurrir directamente a los mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este marco.

Esta atención podrá ser a través de las instituciones siguientes:

- a. TAAM a través de la Unidad
- b. PROFEDET
- c. Centro de Conciliación
- d. Juzgadores laborales
- e. FGE a través del CJIM
- f. CEEAV
- g. Instituto de la Defensoría Pública del Estado de Michoacán
- h. SEIMUJER

Es importante recordar a la víctima que el procedimiento establecido en este Protocolo no restringe su derecho a emprender acciones legales por otras vías jurisdiccionales.

Cuando la víctima se presente en la Unidad a denunciar, se le tomarán sus datos generales y se le permitirá que realice su relatoría de manera libre.

Acciones de prevención

Las acciones de prevención se llevarán a cabo de manera continua y con el objetivo de evitar la generación de actos de violencia, mismas que serán las siguientes:

1. Emitir pronunciamiento de Cero Tolerancia.
2. Dar publicidad al presente protocolo.
 - a. Informar sobre las autoridades a las que se puede acudir en caso de sufrir hostigamiento o acoso.
 - b. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y su atención
 - c. Dar a conocer las consecuencias por ejecutar actos de hostigamiento
3. Realizar capacitaciones a los integrantes de la Unidad de Género y al personal del Tribunal.
4. Realizar programas de sensibilización.
5. Las demás que la Comisión determine.

Medidas de protección

1. Las medidas de protección serán propuestas y emitidas en sesión por la Unidad, sobre las cuales el OIC podrá emitir su opinión cuando las conductas denunciadas no sean graves; serán notificadas a la víctima a más tardar dentro de los 2 días hábiles siguientes a que se hayan aprobado y emitido en la sesión respectiva. De igual forma se notificarán a la Secretaría Administrativa, cuando la medida refiera un movimiento o cambio de adscripción, o se refleje en el trabajo presencial de las partes. Para estas medidas, la Comisión sesionará de manera extraordinaria si fuese necesario.
2. Cuando de los hechos denunciados se desprenda que se trata de conductas graves, estas medidas de protección serán emitidas directamente por la Unidad a más tardar dentro de los 2 días hábiles siguientes en que se haya recibido la denuncia. Las medidas de protección que se emitan se notificarán a la Secretaría Administrativa cuando la medida refiera un movimiento o cambio de adscripción, o se refleje en el trabajo presencial de las partes.
3. Para lo anterior, la Unidad propondrá a la Presidenta de la Comisión que convoque a sesión extraordinaria, la cual deberá llevarse a cabo dentro de

los 3 días hábiles posteriores a la presentación de la denuncia respectiva, sesión en la cual se le informará a la Comisión las medidas de protección dictadas.

4. Las medidas serán ratificadas por la Comisión, o en su caso, podrá sugerir a la Unidad modificarlas una vez que en la sesión se hayan analizado las circunstancias de los hechos denunciados por la víctima.

Las medidas se aplicarán conforme al orden aquí establecido, y dependiendo siempre de la gravedad de la falta en concreto, sin prejuzgar la responsabilidad del señalado, pero sí para prevenir daños de imposible reparación; mismas que serán las siguientes:

- a) Atención psicológica a la víctima
- b) Poner en conocimiento de la presunta persona agresora de las consecuencias de una acción cuando se trate de acoso u hostigamiento laboral.
- c) Cambio de espacio físico en la misma área de trabajo, ya sea a la víctima o a la presunta persona agresora.
- d) Licencia con goce de sueldo para la víctima por los días que se consideren necesarios, sin exceder los 10 días hábiles que señala el Reglamento Interior del Tribunal. Esta medida solo podrá ser aplicable mientras los días otorgados estén dentro de la vigencia del contrato, como lo establece el Reglamento.
- e) Cambio de adscripción de manera temporal, ya sea de la víctima (si así lo prefiere) o de la presunta persona agresora, con las mismas funciones y categorías.
- f) Autorización a la víctima de realizar su trabajo o funciones fuera de las instalaciones del TAAM, por el tiempo que determinen las autoridades competentes.
- g) Las que la Comisión, la Unidad y el OIC determinen adecuadas y viables.

Las medidas de protección podrán ser otorgadas en cualquier momento del procedimiento, pudiendo ser modificadas por la Unidad directamente o por sugerencia de la Comisión.

Procedimiento de atención a la denuncia

Cuando la persona se presente ante la Unidad a formular una denuncia por acoso laboral, hostigamiento o acoso sexual, se realizará el siguiente procedimiento:

1. Se le preguntará, si está de acuerdo, en que el OIC esté presente durante el desarrollo de su comparecencia.
2. Escuchará a la persona sin juzgar sobre la veracidad de los hechos y mostrando empatía en todo momento.
3. Se le explicará la atención que tendrá por parte de la Unidad, y se le darán las opciones de atención especializada en instituciones diversas como la Fiscalía a través del CJIM, CEEAV, SEIMUJER u otras.
4. Si de la narrativa de los hechos, se desprende que esta es ambigua, para obtener los datos necesarios, la Unidad se podrá apoyar en el cuestionario que se encuentra en el anexo 1, debiendo cuidar la no revictimización.
5. Se le hará saber a la víctima que es importante acudir a terapia psicológica y, en caso de aceptar, será canalizada por parte de la Unidad a más tardar dentro de los 3 días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia, solicitando apoyo a las instituciones correspondientes que cuentan con esta atención especializada.
6. Una vez presentada la denuncia y ejecutadas las medidas de protección, la Unidad citará a la presunta persona agresora, a fin de que manifieste lo que considere oportuno. Para tomar la comparecencia de la presunta persona agresora, se podrá hacer uso del cuestionario de entrevista que se encuentra en el anexo 2.

7. Una vez que la presunta persona agresora haya comparecido a manifestar lo que consideró necesario y oportuno, los autos serán enviados al OIC, a fin de que inicie con el procedimiento correspondiente.
8. Enviados los autos al OIC, se realizará el registro correspondiente de la respectiva denuncia, en el BANAVID, por quien haya tomado la comparecencia y esté a cargo del seguimiento y acompañamiento a la víctima.
9. Una vez que concluya el procedimiento de investigación, y se emita una resolución por parte del OIC, se notificará la misma a la Comisión, a la Unidad y a la Secretaría Administrativa del Tribunal; si se tratase de conductas graves, se notificará el envío realizado al área jurisdiccional competente para su respectiva resolución.

La Unidad y el OIC deberán evitar el encuentro directo entre la víctima y la presunta persona agresora.

Hechos no previstos

Para los hechos no previstos en el presente Protocolo, así como la interpretación del mismo, la Comisión y la Unidad determinarán el procedimiento a seguir, haciéndose del conocimiento del OIC para que actúe conforme a sus atribuciones.

ANEXOS

Anexo 1

Guía de entrevistas para casos de hostigamiento y acoso sexual en el TAAM

Entrevista

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

- A.** El tipo de caso de violencia laboral;
- B.** La procedencia de impulsar medidas de protección o de modificación de conducta.
- C.** La canalización a las instancias competentes, favoreciendo así una atención integral.

La persona encargada de realizar la entrevista deberá guiarla mediante la formulación de preguntas orientadas a recabar información útil para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

Dirigir la entrevista hacia una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y hechos relacionados.

I. Entrevista a la presunta víctima

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.
- Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa, sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.
- Hacerle saber que el centro de trabajo está comprometido con la prevención y la erradicación de los casos de violencia laboral.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
- Utilizar preguntas clave que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

Ejemplos de preguntas:

1. ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso u hostigamiento sexual o laboral?

2. ¿Qué actos, omisiones o conductas se cometieron?
3. ¿Recuerda frases exactas que haya expresado la persona acusada?
4. ¿Cuándo sucedió?
5. ¿Dónde sucedieron los actos y/u omisiones?
6. ¿Hubo personas testigas? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?
9. ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?
10. ¿De qué manera le ha afectado?
11. ¿Los hechos ocurridos han incidido directamente en su ámbito laboral? (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)
12. ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer a la persona su confianza.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

Anexo 2

Entrevista a la presunta persona agresora

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Explicar a la persona entrevistada que se realizará una entrevista para conocer las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales del centro de trabajo.
- Hacerle saber a la persona que, en todo momento, se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Escuchar a la presunta persona agresora respecto de lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos.
- Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el centro de trabajo en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en orden cronológico.
- Utilizar preguntas clave que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer a la persona su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención.
- Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

Anexo 3

Entrevista a testigos

Se considera testigo:

1. Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia;
2. Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada;
3. Alguien que haya sido mencionado(a) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de esta entrevista, se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de datos en el marco del procedimiento.

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Hacerle saber a la persona que, en todo momento, se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales, permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Agradecer su participación.
- Refrendar el compromiso del centro de trabajo para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo

Anexo 4

Formato para la presentación de la queja por hostigamiento y acoso laboral y/o sexual.

Morelia, Michoacán, a ____ de ____ del 202__

Datos de la persona que presenta la queja.

- Nombre
- Edad
- Área de adscripción

Datos de la persona sobre la que se presenta la queja (los que conozca).

- Nombre
- Edad
- Área de Adscripción
- Si es su superior jerárquico, o compañero.

Declaración de hechos:

Fecha en que ocurrió: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces):

¿Cómo se manifestó el hostigamiento o acoso sexual?

Actitud de la persona que le hostigó/acosó:

¿Cómo reaccionó inmediatamente Usted ante la situación:

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros:

¿Cómo le afectó el hostigamiento emocionalmente?

¿Cómo le afectó su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió se debió a alguna situación en particular? ¿Cuál?

¿Cómo percibió Usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y qué diferencia observa actualmente?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

¿Cree necesario acudir con una persona experta para que, con su colaboración, pueda tratarse el daño psicológico causado por el acto de violencia laboral?