

## PROCEDIMIENTO PARA PROTEGER A LA PRESUNTA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

### OBJETIVO

Establecer las pautas de conducta que deberá seguir la Persona Consejera al realizar el primer contacto con la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, a fin de protegerla y que ésta reciba la atención especializada que corresponda.

### INTRODUCCIÓN

De acuerdo al "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", la Persona Consejera debe procurar actuar bajo ciertas pautas de conducta al momento de brindar apoyo a una presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, tales como: Generar confianza, respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor, mostrar tranquilidad, proyectar seguridad, etc.

El siguiente procedimiento es un apoyo para guiar a la Persona Consejera al momento de atender a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, ello, con el objeto de brindar la mejor atención a la presunta víctima y para que ésta se sienta protegida. Sin embargo, es necesario resaltar que cada caso requerirá de un acercamiento individualizado, en función de las necesidades de cada individuo y circunstancias que lo rodean.

### PROCEDIMIENTO

#### 1. PRIMER CONTACTO

Se denomina primer contacto al momento en que la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual se acerca a la Persona Consejera, a fin de recibir orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias dónde se atenderá su caso. En este primer contacto, se debe establecer una relación basada en la empatía; es decir, la Persona Consejera debe comprender que las acciones, pensamientos, emociones y sentimientos de la presunta víctima, son el resultado a la exposición de uno o varios eventos de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas; relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, que se recibió de otra persona o de alguien que ejerce abuso de poder, lo que conlleva a la presunta víctima a un estado de indefensión y de riesgo. Ante esta situación, se brindará un trato en el cual se le reconozca como un igual, aceptando a la persona con sus características y su situación actual.

## 2. INTERVENCIÓN

La Persona Consejera deberá considerar que los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos de hostigamiento sexual o acoso sexual, son los siguientes:

**Defender la dignidad e integridad de la presunta víctima.** Como derecho humano, toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad e integridad. Los actos de hostigamiento y acoso sexual dañan la dignidad de la persona.

**Defender el derecho de las personas a ejercer sus actividades en un ambiente sano, seguro y armonioso, que preserve su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.** Los actos de hostigamiento sexual o acoso sexual son contrarios a este principio.

**Defender la igualdad de oportunidades sin discriminación.** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto, al ejercer sus actividades dentro de cualquier ámbito, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

**Conducirse con absoluta confidencialidad.** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, con la expresa prohibición de brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación y hasta su conclusión.

**Defender el debido proceso,** tanto de el (la) presunto (a) agresor (a) como de la presunta víctima, lo que comprende el derecho a exponer sus argumentos y a ofrecer y mostrar pruebas.

**Proteger a la presunta víctima durante la investigación.** Según la naturaleza de la denuncia, podrá insistirse en que el (la) funcionario (a) facultado (a) le dé la opción de:

- Trasladar a otro lugar a la presunta víctima, para que siga desarrollando sus actividades.
- Canalizarla con especialistas o con instituciones públicas, para recibir terapia.

## 3. ENTREVISTA

Dirigirse a la presunta víctima por su nombre, esto dará la sensación de confianza, familiaridad y compañía, así se reducirán los signos y síntomas de ansiedad y estrés, esto le permitirá hablar con mayor claridad de lo que le ha sucedido.

*[Handwritten notes in blue ink on the right margin, including a large 'X' and various signatures and initials.]*

**Cuidar la comunicación no verbal:** Es importante tomar en cuenta, que nuestra actitud puede decir, en ocasiones, mucho más que nuestras palabras. Bajo esta perspectiva es prudente poner atención a las conductas que se realizan mientras se está entrevistando, pues estas también influyen en la otra persona, pudiendo ser de manera positiva o negativa.

Para establecer un contacto no verbal adecuado, durante la entrevista, las expresiones gesticulares deben ser congruentes con la situación, el acercamiento y contacto físico debe realizarse bajo el consentimiento de la persona y solo si no genera incomodidad; mantener contacto visual que demuestre interés y compañía por parte de la Persona Consejera; sentarse en un mismo nivel que la persona también ayuda a transmitir seguridad y compañía.

**Facilitar la expresión emocional:** Es importante que la persona narre los hechos, emociones y sensaciones de manera libre y sin interrupciones, así como buscar que lo haga en forma detallada. Siempre procurando el bienestar de la persona. Esto implica una escucha activa y seguir el ritmo que la persona marque, evitando en todo momento ser invasivos. Es importante centrarse en los hechos más recientes (el presunto hostigamiento sexual o acoso sexual).

En caso de que la presunta víctima presente signos y síntomas de ansiedad, tales como, respiración acelerada, temblores, náuseas, mareo, taquicardia y llanto, se puede emplear la respiración guiada, la cual, consiste en dar las siguientes instrucciones a la persona: **Inhala profundamente por tu nariz durante 4 segundos**, luego **sostén esta respiración durante 4 segundos** más, exhala por la boca durante 4 segundos y sostén la respiración durante 4 segundos más. Así mismo, haga notar a la presunta víctima, que su reacción es perfectamente normal dentro del marco de lo sucedido y que es aceptada de manera incondicional.

Buscar un lugar para desarrollar la entrevista. Deberá realizarse en un lugar donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, que asegure la confidencialidad y discreción de la presunta víctima.

### Inicio de la entrevista:

Al comenzar la entrevista es necesario:

- Explicar a la presunta víctima el propósito de la entrevista, destacando la importancia de que es necesario recabar toda la información posible para poderle ayudar.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que toda la información del caso, proporcionada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.

### Desarrollo de la entrevista:

1. Haga lo posible para que la presunta víctima se sienta cómoda, para ello, necesita sentir que usted:
  - Le cree.
  - No lo (la) culpa por el supuesto hostigamiento sexual o acoso sexual.
  - Realmente lo (la) escucha.
  - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
  - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
2. Evite juzgar la situación y actúe de manera imparcial.
3. Exprese a la presunta víctima que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.
4. No debe expresar a la presunta víctima que, "entendió mal" lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como "a poco", "no puede ser", o "pero si el director (a) doctor (a), compañero (a), es un caballero, es una dama".
5. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.
6. De la oportunidad a la presunta víctima de dar su punto de vista.
7. Exprésele que el tipo de comportamiento no es aceptable en Canal Once, dándole a conocer las acciones disciplinarias que correspondan según el nivel de gravedad del caso, de conformidad con la normatividad aplicable en la materia.
8. Si la presunta víctima no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento sexual o acoso sexual, debe preguntársele si prefiere escribirlo. Ayude a la presunta víctima a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia, la cual deberá firmar. Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega.
9. Comente a la presunta víctima que las personas que podrán ver la declaración son: el Director (a) de Canal Once, los Integrantes del Comité de Ética, la parte acusada y el Órgano Interno de Control.

Las preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la presunta víctima. Ver **Anexo 1**.

Así también para obtener la información del acusado. Ver **Anexo 2**.

### Cierre de la entrevista

10. Agradezca a la presunta víctima de su tiempo y por haber hablado con usted.

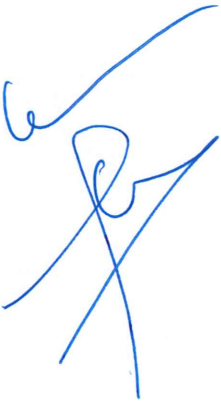
11. Recuérdele a la presunta víctima que todo se manejará con estricta confidencialidad.

12. Explíquelo el rumbo que tomará su denuncia.

### Acompañamiento

En la medida de lo posible, la Persona Consejera, deberá acompañar a la presunta víctima en el proceso de investigación hasta llegar a la determinación que dicte el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Estación de Televisión XEIPN Canal Once del Distrito Federal.

Esto implica, hacerle sentir que existe interés para buscar que su caso prosiga de la mejor manera posible y que se le brindará todo el apoyo necesario.



*Aut.*

*Fco. M. Mateos*

*MDD*

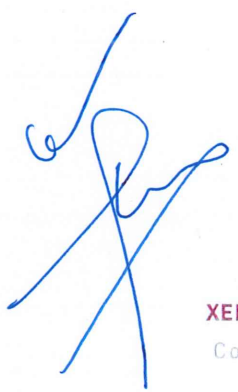


*Gr*

**Anexo 1.**

**Entrevista estructurada de la Persona Consejera  
Enfocada a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual**

Preguntas	Use este espacio para escribir
¿A quién acusa?	
¿Qué hizo la persona acusada?	
¿Qué dijo la persona acusada?	
¿Se acuerda de la frase exacta?	
¿Cuándo sucedió? ¿Ha ocurrido anteriormente?	
Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está denunciando hasta ahora?	
¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?	
¿Hubo testigos? ¿Quiénes?	
¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?	
¿Han resultado otras personas afectadas?	
¿A quién más le ha comentado sobre el caso?	
¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?	
¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?	
¿Qué es lo que quiere que yo haga?	
¿Siente que podrá regresar a su lugar para seguir realizando sus actividades?	
¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?	



MVD  
 Fco. michelobos  
 Anta.  
 yu

**Anexo 2.**

**Entrevista estructurada de la Persona Consejera  
Preguntas clave para la entrevista con el acusado**

Preguntas	Utilice este espacio para escribir
¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?	
¿Puede explicar lo que sucedió?	
¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?	
¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?	
¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de la denuncia?	

*[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin]*

*[Large handwritten signature in blue ink]*

## APROBACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA PROTEGER A LA PRESUNTA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

Se aprueba el Procedimiento para Proteger a la Presunta Víctima de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Estación de Televisión XEIPN Canal Once del Distrito Federal, durante la Sexta Sesión Extraordinaria celebrada en la Ciudad de México el día 28 de noviembre de 2019.


### FIRMAS



**Lic. Carlos Eugenio Carrillo Quintana**  
Director de Administración y Finanzas  
Presidente del Comité



**Lic. Nancy Rivero Rosales**  
Directora de Asuntos Jurídicos  
Representante del Nivel Director de Área



**Mtro. Francisco Javier González**  
Subdirector de Calidad  
Representante del Nivel de Subdirector




**Lic. Viridiana Reyes Zamorano**  
Jefa de Departamento de Contrataciones  
Públicas  
Representante del Nivel Jefe de  
Departamento



**Ing. Francisco Javier Mijangos  
Zamudio**  
Jefe de División de Control de Calidad  
Representante del Nivel de Jefe de  
División





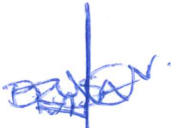
---

**Profesora Martha Varela Ochoa**  
Coordinadora de Información  
(Diálogos de Confianza)  
Representante del Área de  
Producción de Programas Televisivos



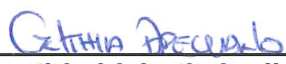
---

**Lic. Beatriz Eugenia Cid Alvarado**  
Representante del Nivel Operativo



---

**C.P. Briza Nelly Ocampo Villanueva**  
Representante del Nivel Operativo




---

**C. Cynthia Lizbeth Arellano Morales**  
Representante del Nivel Operativo



---

**Lic. Ricardo López Reséndiz**  
Jefe de Departamento de Seguimiento de  
Altas y Bajas Capítulo 1000  
Secretario Ejecutivo



---

**Lic. Carlos Wualberto Miguel García**  
Jefe de División de Mejora de la Gestión  
Pública en el Área de Auditoría para  
Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública  
del Órgano Interno de Control en el I.P.N.  
Asesor