PAN

Mujeres de Acción X México

Secretaría de Promoción Política de la Mujer

# PROTOCOLO

## DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL




PAN

# PROTOCOLO

## DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

PROTOCOLO

# Directorio

***Marko Cortés Mendoza***
Presidente Nacional del PAN

***Noemí Luna Ayala***
Secretaria General del PAN

***Laura Esquivel Torres***
Secretaria Nacional
de Promoción Política de la Mujer

Para el desarrollo de este documento
agradecemos a:

***Dra. Valeria López Vela***
***Mtra. Ana Isabel García Gómez***

Acción Nacional ha sido firme impulsor de las causas ciudadanas que contribuyen a garantizar el respeto a la dignidad de la persona y a la construcción del bien común. También somos un Partido que reconoce las deudas históricas que han existido y siguen existiendo para garantizar la auténtica participación de las mujeres en la vida pública de México y el pleno ejercicio de nuestros derechos, por eso, todos los días trabajamos para alcanzar un país donde hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades.

Han sido muchas las mujeres panistas que, desde las diferentes trincheras, han impulsado agendas para que hoy México sea un país más igualitario y justo para todas y todos. En reconocimiento a la lucha de todas ellas y comprometidas con las futuras generaciones, estamos haciendo historia al convertirnos en el primer partido político de nuestro país que cuenta con un protocolo para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual que pudiera existir en nuestro Comité Ejecutivo Nacional, y si bien es un primer paso, tiene como objetivo ser replicado en los Comités Directivos Estatales y Municipales del Partido, así como en los grupos parlamentarios y gobiernos emanados de Acción Nacional.

Con este protocolo refrendamos nuestro compromiso para el cumplimiento de los parámetros establecidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), así como por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

Esta acción responde a la triste realidad que viven las mujeres en nuestro país. En México, 7 de cada 10 mujeres han sufrido algún tipo de violencia, incluida la sexual. El 53% de los casos de violencia sexual ocurren en los centros laborales, y el 72.7% de las víctimas desconocen la existencia de protocolos o medidas de atención contra la violencia de género. Esto provoca, entre muchas otras consecuencias negativas, que el acoso y la discriminación sean los principales motivos de renuncia.

Comprometidas con hacer del PAN un espacio de pleno desarrollo para las mujeres y en congruencia con nuestra identidad humanista, era inaplazable que desde el Comité Ejecutivo Nacional se generara un instrumento como éste; en primer lugar, para garantizar un espacio seguro para las mujeres que laboran en nuestro Partido, de tal manera que pueda existir una convivencia armónica y respetuosa de la dignidad de todas las personas, y en segundo e igual de importante, para sentar este precedente en el sistema político mexicano y podamos ser inspiración para otros organismos e instituciones, pues somos firmes convencidas de que todas las prácticas que contribuyan al desarrollo integral de las mujeres, merecen ser replicadas. En Promoción Política de la Mujer, agradecemos el apoyo y compromiso de nuestro presidente nacional Marko Cortés, con quien compartimos la satisfacción de saber que este protocolo es un gran paso, pero también la visión de que aún falta mucho por hacer, por eso, seguiremos trabajando todos los días para que una vida libre de violencia sea pronto una realidad para las y los mexicanos.

**Laura Esquivel Torres**
**Secretaria Nacional de Promoción Política de la Mujer**

Desde hace más de 80 años, Acción Nacional ha luchado con y por las mujeres. En las fotos más antiguas de la fundación de nuestro Partido a finales de los 30 y principios de los 40, se ve como desde mucho antes de que fueran reconocidos los derechos políticos de la mujer en nuestro país, en el PAN ya participaban en igualdad con los hombres, y así como la historia del PAN tiene mucho que ver con la historia de la democracia en México, también tiene mucho que ver con la historia de la conquista de los derechos y de los espacios políticos de las mujeres mexicanas.

Desde la famosa y conocida batalla por el reconocimiento del voto de la mujer y hasta la conquista de la paridad en espacios políticos, junto con muchas personas, hemos sido constructores de una realidad más equitativa y justa, pero eso no quiere decir que no haya todavía muchos horizontes por conquistar.

Este Protocolo de Prevención y Atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual en contra de las mujeres, es un documento que preparó la Secretaría de Promoción Política de la Mujer e incluye desde las definiciones de los temas y hasta la valoración de los posibles casos bajo los parámetros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Este esfuerzo se suma a una gran cantidad de acciones que han plasmado la necesidad de prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia contra la mujer, y hoy, la parte normativa ya está incluida en nuestros Estatutos, la parte filosófica en nuestros Principios y en nuestro Programa de Acción Política, y la parte procedimental se observa en el presente Protocolo.

Felicito a Laura Esquivel, nuestra secretaria de Promoción Política de la Mujer, porque en muy poco tiempo ha encabezado una serie de cambios que han puesto a nuestro Partido en la vanguardia de la prevención, visibilización y atención de los casos de violencia contra la mujer.

Acción Nacional ha encabezado la causa de las mujeres por más de 80 años y hoy, con acciones como la publicación del presente Protocolo, seguimos estando a la cabeza de la causa.

**Marko Cortés Mendoza**
**Presidente Nacional del PAN**

# Índice


| | |
|---|---|
| DIRECTORIO | 02 |
| MENSAJE DE LA SECRETARIA NACIONAL DE PPM, LAURA ESQUIVEL TORRES | 03 |
| MENSAJE DEL PRESIDENTE NACIONAL, MARKO CORTÉS | 04 |
| ÍNDICE | 05 |
| PREFACIO | 06 |
| MARCO DE COMPRENSIÓN | 07 |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | 08 |
| PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 11 |
| PROTOCOLO | 13 |
| PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL | 23 |
| GLOSARIO | 24 |
| REFERENCIAS | 30 |
| ANEXOS | 32 |

# Prefacio

A lo largo de nuestra historia, en Acción Nacional hemos sido firmes promotores de la participación de las mujeres y del reconocimiento y protección del pleno ejercicio de nuestros derechos. A través de acciones, estructuras, legislaciones y políticas públicas, seguimos construyendo nuevas formas de interacción social que, alejadas de prejuicios y estereotipos, favorezcan el desarrollo de nuestras capacidades y den respuesta a las realidades que vivimos.

Aunque los protocolos de prevención y atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual, son una realidad en diferentes instituciones del país desde el 2010, no había ningún partido político que asumiera el reto de tener uno propio. Fue así que, haciendo honor a nuestra propia historia y doctrina, por iniciativa de Laura Esquivel, secretaria nacional de Promoción Política de la Mujer, y con el apoyo de Marko Cortés, presidente nacional del PAN, demostramos una vez más estar a la vanguardia al diseñar y crear el Protocolo de Prevención y Atención para los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual para el CEN del PAN.

Se trata del primer esfuerzo dentro de un partido político en México para contar con un instrumento de este tipo que, con base en la dignidad humana y con un enfoque ético, tiene como eje principal, la prevención y la atención de los casos que se pudieran presentar en el CEN del PAN. Conscientes del reto que este proyecto significa y reconociendo los esfuerzos de otras instituciones, recuperamos experiencias y conocimientos de trabajos anteriores. Para planear la prevención, utilizamos el Manual didáctico para las jornadas de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual de la SEDENA (2018), y varias de nuestras definiciones o sugerencias, siguieron al Protocolo para la Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, del Instituto Coahuilense para las Mujeres (2010); el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, del Inmujeres, (2020) y el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, (2022). También utilizamos los planteamientos de los Lineamientos para la Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Federal de Defensoría Pública, México, (2022). Y, finalmente, del Protocolo Modelo de Prevención y Actuación en casos de Discriminación, Hostigamiento y Acoso sexual y laboral y organizaciones de la Sociedad civil, México, (2020).

Aunado a todo lo anterior, hicimos una investigación robusta que nos permite presentar un instrumento éticamente sólido que facilite la convivencia en beneficio de las personas que integran el CEN del Partido Acción Nacional.

En el PAN estamos comprometidas y comprometidos con la construcción de una sociedad que viva en auténtica igualdad y equidad, en donde se reconozca la dignidad de las personas en todos los espacios de desarrollo de hombres y mujeres. Por eso, estamos convencidas de que con este protocolo no sólo estamos sentando bases para que otros institutos políticos lo repliquen, sino que abonamos a la plena convivencia entre todas y todos basada en el respeto y la solidaridad, forma de vivir el bien común.

# Marco de comprensión

El Protocolo de prevención y atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual del Partido Acción Nacional es el documento que, a partir de un marco de comprensión centrado en la dignidad de las personas, enfatiza en la prevención de los casos, e incorpora las directrices de actuación de acuerdo con los principios de doctrina y éticos del Partido, así como con las obligaciones jurídicas que correspondan.

El diseño del Protocolo parte de los principios de doctrina del PAN, en donde se señala que "toda forma de discriminación o desigualdad de oportunidades por razones de sexo, edad, capacidad física, etnia, religión, convicción, condición económica o cualquier otra debe ser rechazada, corregida y, en su caso, sancionada".[1]

Además, incorpora una visión de derechos humanos, que en nuestra doctrina son la expresión concreta de la dignidad humana, conforme a las obligaciones de nuestro país.

La atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual está fundada en exigencias y compromisos constitucionales, convencionales y reglamentarios. Pero, por la naturaleza de los casos, involucra también convicciones morales, al tiempo que desencadena consecuencias sociales, laborales y familiares.

Los casos de hostigamiento y acoso sexual forman parte del tipo de violencia sexual. Sin embargo, estas se empalman -la mayoría de las veces- con otros tipos de violencia.

Esta peculiaridad reclama una atención profesional que considere, en todo momento, el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género para todos los involucrados.

Conforme a la doctrina del Partido, "Acción Nacional reconoce plenamente las consecuencias prácticas de la común dignidad de las mujeres y los hombres, y de su común carácter de sujetos y agentes responsables y colaboradores en la construcción, animación y dirección de la sociedad"[2] y de las instituciones.

En ese sentido, la responsabilidad de prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar los casos de hostigamiento y acoso sexual ha de enfrentarse con el mayor profesionalismo y capacitación que sea posible.

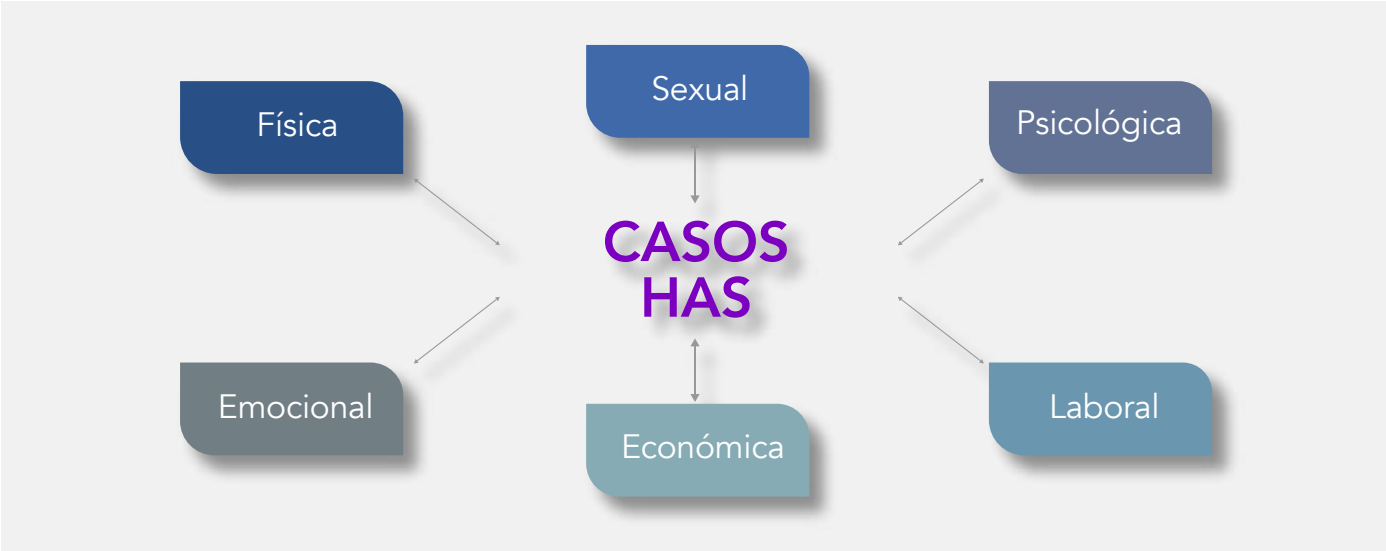
---

[1] *Proyección de principios de Doctrina del Partido Acción Nacional, Persona y libertad, p. 3, 2002.*

[2] *Proyección de principios de Doctrina del Partido Acción Nacional, Persona y libertad, p. 3, 2002.*

# Violencia de Género

Los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual forman parte de la Violencia Sexual.
Sin embargo, se empalman con todos los otros tipos de Violencia de Género.




Específicamente, en el caso de México, la normalización de la violencia sexual -que inicia con los casos de hostigamiento y acoso sexual- ha creado el caldo de cultivo para que los casos de abuso, violación, violación en grupo, o violencia digital vayan en aumento.

Sin embargo, es más alarmante notar la tendencia en progresión creciente que se manifiesta en los casos de feminicidio.[3]

En otros términos, la comprensión del ciclo de la violencia de género no puede ignorar el factor progresivo que la acompaña.

Como se señala en nuestra doctrina, "la equidad de género significa que mujeres y hombres deben desarrollarse plena, libre y responsablemente".[4]

A partir de esto, es necesario materializar el cumplimiento de la igualdad sustantiva, que implica el mismo acceso a oportunidades, trato y derechos para hombres y mujeres. De esta forma, combatir las condiciones de desigualdad y violencia estructural son un imperativo para todas las instituciones del país.

La violencia estructural es aquella que impacta en la vida cotidiana de las personas, pero que permanece invisible y normalizada como parte del orden social. A menudo está dirigida hacia las mujeres y se mantiene a través de estereotipos y roles que identifican insidiosamente a las mujeres como inferiores u objetos de uso en todos los ámbitos y niveles, lo cual atenta contra su dignidad.

Conforme a los principios de nuestro Partido, la discriminación existente en contra de la mujer en la familia, el trabajo, la política y en las demás esferas sociales es inaceptable. Por ello, es nuestro deber utilizar todos los instrumentos a nuestro alcance para prevenirla, erradicarla y sancionarla.

La violencia de género puede incluir daño físico, sexual, emocional, psicológico, o causar pérdidas económicas a la víctima.

De acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, los tipos de violencia son: física, psicológica, económica, patrimonial y sexual.

Mientras que los modos de violencia de género son: violencia familiar, violencia laboral, violencia docente, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia política, violencia feminicida, violencia institucional, violencia en la comunidad y ciberviolencia.

---

*[3] ONU Mujeres México, INMUJERES y CONAVIM. La Violencia Feminicida en México: Aproximaciones y Tendencias, https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/diciembre-2020/violencia-feminicida.*
*[4] Proyección de principios de Doctrina del Partido Acción Nacional, Persona y libertad, p. 3, 2002.*

La violencia sexual es un tipo muy grave de violencia por la forma en que vulnera los derechos humanos, comprometiendo tanto la capacidad de agencia como la dignidad de las personas. Además, sus repercusiones alcanzan todos los ámbitos de la vida de las mujeres -personal, familiar, institucional- con consecuencias jurídicas y de salud pública.

La violencia sexual refiere a una serie de acciones y omisiones de carácter sexual que, en contra de la voluntad de la víctima o sin su consentimiento, hacen uso de su corporeidad. En ese sentido, es primordial reconocer a la violencia sexual como una falta de justicia con implicaciones éticas, políticas y jurídicas.

Los modos en los que se manifiesta la violencia sexual son: la violación, el hostigamiento sexual y el acoso sexual. Cada uno de ellos incluye, además, diferentes tipos de expresión que de acuerdo con Karen Terry,[5] pueden agruparse de la siguiente forma:

1. Actos sexuales con contacto. Esto incluye tocar las partes íntimas del cuerpo o la penetración sin el consentimiento de la víctima o cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento bajo la ley. Ejemplos de tales actos incluyen violación, caricias, penetración con un objeto y relaciones sexuales orales.
2. Actos sexuales sin contacto. Esto incluye comportamientos cometidos con el propósito de la gratificación sexual, pero donde no se hace contacto entre el perpetrador y la víctima. Los ejemplos de delitos sin contacto incluyen la exposición de los genitales a personas que no dan su consentimiento, el voyeurismo y la instrucción a los niños para que realicen actos sexuales.
3. Ver, poseer o producir pornografía. Esto incluye cualquier acto que implique la producción, visualización o almacenamiento de material visual con el propósito de la gratificación sexual. Los ejemplos incluyen la producción o descarga de videos y fotos pornográficos y "sexting". Se agregaría, además, la distribución o el intercambio de imágenes sexuales sin el consentimiento expreso de la parte.
4. Solicitud o tráfico sexual. Esto incluye el intercambio de servicios sexuales por compensación financiera o de otro tipo. Los ejemplos incluyen la prostitución, que puede consistir en actos consensuales, solicitud en línea (con adultos o adolescentes) o actos de trata de personas a nivel nacional o internacional con fines de solicitud sexual.

La propuesta de Kelly es útil al momento de clasificar los diferentes modos de violencia sexual. Además, es necesario considerar otros aspectos -la relación o vínculo entre la víctima y el perpetrador-, el número de perpetradores que cometieron el abuso o el tipo de coerción ejercida verbal, corporal, instrumental o mixta.

Otro aspecto importante es el papel que juega la institución en la que ocurrió el crimen, pues no es lo mismo que suceda en la vía pública, en la casa o en el centro laboral. Es decir, es necesario considerar la estructura que soporta los actos de violencia sexual y la forma en que reacciona frente a ellos; ya sea mediante acciones u omisiones dolosas o culposas.

Se sabe que la violencia sexual aumenta el riesgo de contagio o transmisión de enfermedades como el VIH y la hepatitis C, incrementa la probabilidad de embarazos no deseados y de afectaciones psiquiátricas como los síntomas depresivos, ansiedad, estrés postraumático, trastornos de sueño y consumo de sustancias.[6] Además de la afectación física y emocional, una persona víctima de violencia sexual se ve lesionada en sus capacidades para relacionarse de forma segura en su medio social y cultural.

---

[5] *Karen Terry, "What is sex crime?", en The Oxford Handbook of Sex Offences and Sex Offenders, ed. Teela Sanders (Oxford: Oxford Academic, 2017), traducción propia, 4. http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190213633.013.1*

[6] *Miguel Ángel Mendoza-Meléndez, et al., "Historia del abuso sexual infantil entre mujeres consumidoras de sustancias ilícitas en la Ciudad de México", Journal of Substance Use 23, no.5 (julio de 2018): 520- 527, https://doi.org/10.1080/14659891.2018.1489478. Danielle Reed, Jessica Reno y Dan Green, "Violencia sexual entre jóvenes en Nuevo México: Factores de riesgo y resiliencia que afectan los resultados de salud conductual", Family &Community Healt 39, no. 1(abril/mayo de 2016): 92-102, https://doi.org/10.1097/FCH.0000000000000093*

Vista como una violación a los derechos humanos, la violencia sexual merma los derechos a la integridad física y psicológica, a la libertad y seguridad, provocando que la persona quede limitada, de forma temporal o permanente, para su desarrollo personal y su participación económica, democrática y humanitaria.

Conocer las proporciones y las formas en las que sucede o ha sucedido la violencia sexual es un acto imperativo para hacer válido el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, de tal manera que pueda existir una convivencia basada en el pleno respeto a la dignidad humana.

En ese sentido, el planteamiento de un Protocolo de Prevención y Atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual, partiendo de la doctrina partidista sobre la dignidad, toma en cuenta también las obligaciones, los principios, y los deberes establecidos en la Constitución.[7] A continuación, desglosaremos cada uno de ellos.

Desde el punto de vista de las instituciones que conforman al Estado, existen cuatro obligaciones constitucionales que pueden traducirse en cuatro tipos de acciones, tendientes a garantizar la igualdad de las mujeres.[8]




Además, el diseño y la evaluación en materia de género, de las políticas públicas sobre discriminación y violencia en contra de las mujeres deberá considerar los principios constitucionales y de derecho internacional de los derechos humanos, de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

---

[7] *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Art. 1. 5 de febrero de 1917 (México).*

[8] *Oliver De Schutter, International Human Rights Law (Nueva York: Cambridge University Press, 2010), 280-295; Manual y Protocolo para la elaboración de políticas públicas de Derechos Humanos conforme a los nuevos Principios Constitucionales, enero de 2011, 9-10.*

# Principios constitucionales con perspectiva de género.

| | | |
|---|---|---|
| 01 | Universalidad | Los derechos humanos son inherentes a todos los hombres y mujeres por igual y sin excepción, por lo tanto, los mecanismos que los implementen deben ser incluyentes. |
| 02 | Interdependencia | Los derechos humanos están vinculados entre sí, de tal forma que, al vulnerarse el derecho a la igualdad de género, necesariamente se violentan otros derechos humanos relacionados. |
| 03 | Indivisibilidad | Los derechos humanos no admiten fragmentación ni jerarquización. En ese sentido, no se permite vulnerar el derecho a la igualdad de género en aras de garantizar otro derecho humano. |
| 04 | Progresividad | Debe existir continuidad y no retroceso en la garantía, reconocimiento y ejercicio del derecho a la igualdad de género, para lo cual debe de hacerse uso máximo de los recursos disponibles. |

No se puede intervenir o mejorar lo que se desconoce. Por eso centrar el lente en las formas en cómo una institución intenta observar y enfrentar este tipo de violencia, debería de formar parte de una política integral y proactiva en el cumplimiento de los derechos humanos.

Finalmente, los deberes constitucionales para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual son los de prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar. Cada uno de ellos, debería poder traducirse en indicadores estructurales, de proceso o de resultado conforme a las recomendaciones de las Naciones Unidas.[9]

## Deberes para atender los casos de HAS




[9] *"Indicadores de Derechos Humanos: Guía para medición y la aplicación", Naciones Unidas 2012.*


PAN

# PROTOCOLO

## DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El Protocolo de Prevención y Atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual del Partido Acción Nacional (PAN) es un documento que, partiendo de la dignidad de la persona, toma como criterio rector el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así mismo, contempla la perspectiva de género, el principio de no discriminación y el enfoque interseccional.

## I. Propósito

Establecer los lineamientos y mecanismos necesarios para prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar los casos de hostigamiento y acoso sexual que ocurran en el contexto de la comunidad del CEN del PAN, a la luz de los derechos humanos y la dignidad de la persona.

## II. Ámbito de aplicación

La aplicación de este Protocolo considera a las personas militantes, proveedores, voluntarios, integrantes, dirigentes, visitantes y empleados del CEN del PAN.

## III. Objetivos

a. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

b. Promover un ambiente libre de discriminación y violencia de género para favorecer el desarrollo de las capacidades humanas.

c. Promover la cultura de la prevención.

d. Garantizar que en los espacios de trabajo y en el desarrollo de las actividades sustantivas del Partido, no haya violencia de género, ya sea por acciones o por omisiones.

e. Crear los mecanismos y procedimientos para prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar los casos de hostigamiento y acoso sexual que ocurran en la comunidad del CEN del PAN.

f. Reducir y mitigar los riesgos de casos de hostigamiento y acoso sexual dentro de la cultura y la vida del Partido.

g. Garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.

h. Garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas que pudieran estar involucradas en un caso de acoso u hostigamiento sexual.

## IV. Principios rectores

a. Cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

b. Principio de veracidad de la declaración de la persona denunciante.

c. Perspectiva de género.

d. Acceso a la justicia.

e. Pro persona.

f. Confidencialidad.

g. Presunción de inocencia.

h. Respeto, protección y garantía de la dignidad.

i. Prohibición de represalias.

j. Integridad personal.

k. Debida diligencia.

l. Debido proceso.

m. No revictimización.

n. Transparencia.

o. Celeridad.

## V. Personas involucradas en la dinámica del evento



## VI. Agentes institucionales

### a. Primer Respondiente

- Orienta y acompaña a la víctima en la narrativa de los hechos.
- Identifica si se requiere atención especializada.
- Pide medidas de protección, previa consulta con la persona denunciante.

### b. Autoridad Sustanciadora (Comité de Ética)

Se trata del Comité de Ética que está integrado por:

Presidencia, a cargo de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer;

Secretaría, que se establecerá a propuesta de la presidencia;

Tres vocales, integrados de la siguiente forma:

- Una persona integrante de la Secretaría de Formación y Capacitación,
- Una persona integrante de la Coordinación Nacional de Alcaldes y Alcaldesas,
- Una persona integrante de la Secretaría de Igualdad y Desarrollo Humano.

Todos ellos con voz y con voto.

Además, la persona titular de la Coordinación General Jurídica del CEN del PAN fungirá como Comisario, asistiendo a todas las reuniones con voz pero sin voto.



**Sus principales actividades son:**

- Recibe denuncias.
- Asesora sobre opciones de atención.
- Emite medidas de protección, opiniones y recomendaciones.
- Remite denuncia a la Autoridad Investigadora.

**c. Autoridad Investigadora (Comisión ad hoc)**

- Investiga y analiza el caso también con enfoque de derechos humanos y perspectiva género.

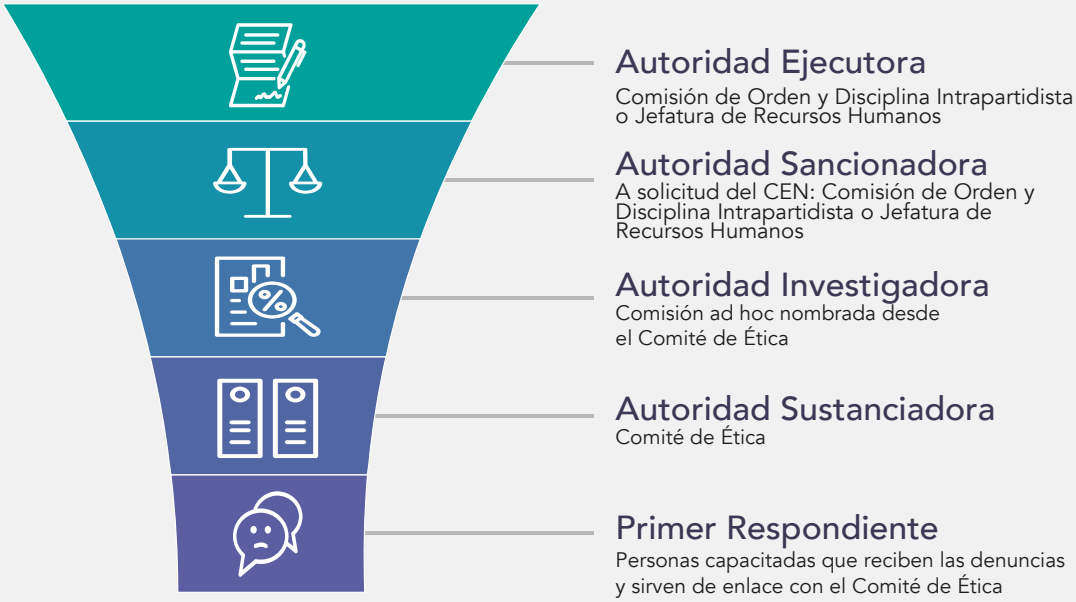
**d. Autoridad Sancionadora**

- A solicitud del CEN, la autoridad sancionadora podrá ser la Comisión de Orden y Disciplina Intrapartidista o la Jefatura de Recursos Humanos, según corresponda.
- Finca responsabilidades y sanciones.

**e. Autoridad Ejecutora**

- Ejecuta las acciones que le instruye la Autoridad Sancionadora.

## Etapas y funciones




## VII. Prevención

**1.** La Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer (PPM) es el área encargada de realizar las actividades de prevención de los casos de hostigamiento y acoso sexual para el CEN del PAN.

**2.** La prevención del hostigamiento y acoso sexual requiere la creación de una nueva cultura que, basada en los principios de igualdad y respeto, permita nuevos modos de interacción en los que se garantice, en todo momento, la dignidad de la persona.

**3.** Para ello, es indispensable la participación tanto de hombres como de mujeres mediante la lucha constante en contra del silenciamiento o de las prácticas culturales que perpetúan la desigualdad y la violencia de género. Así, es importante: sensibilizar, concientizar y profesionalizar. Algunas buenas prácticas de prevención son: [10]

- Contar con personal capacitado para atender los casos.
- Asignación presupuestal suficiente.
- Políticas de prevención claras.
- Acciones afirmativas.
- Campañas de comunicación.
- Visibilización de los avances.

**4.** Para el caso específico del CEN del PAN es importante contar continuamente con:

a. Pronunciamiento vigente de tolerancia cero a conductas discriminatorias que vayan en contra de la dignidad, –ya sea que vulneren el respeto, el auto respeto o la autonomía-.

b. Capacitación por áreas:

- Campaña continua de divulgación.
- Sesiones de sensibilización para todo el personal.
- Sesiones de capacitación para los primeros respondientes.
- Sesiones de profesionalización para las y los integrantes del Comité de Ética.

## VIII. Atención a las denuncias

**5.** Todas las personas que participen en la atención, investigación, sanción o reparación de los casos de hostigamiento y acoso sexual deberán guardar la más estricta confidencialidad respecto de las personas involucradas, los hechos ocurridos, los documentos presentados y cualquier otra información que sea de su conocimiento.

**6.** Sobre el primer respondiente:

a. La Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer (PPM) se encargará de la capacitación y certificación de los primeros respondientes para los casos de acoso y hostigamiento sexual.

b. Los primeros respondientes podrán recibir la denuncia personalmente, por correo electrónico o cualquier otra vía que establezca el Comité de Ética.

c. Los datos de contacto de los primeros respondientes se encontrarán disponibles en el sitio **http://www.promocionpoliticadelamujer.mx/.** La Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer (PPM) mantendrá actualizados dichos datos.

d. El primer respondiente brindará acompañamiento a la persona denunciante evitando, en todo momento, realizar actos de retraumatización y revictimización.

e. El primer respondiente deberá, en todo momento, mantener una comunicación asertiva con la persona denunciante tomando en cuenta la naturaleza traumática del evento.

---

[10] *Paula McDonald, Sara Charlesworth y Tina Graham, "Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment," Asia Pacific Journal of Human Resources 53 (1) (mayo de 2015): 41-58, https://doi.org/10.1111/1744-7941.12046; Hunt, C. M., Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Hoel, H. "Reviewing sexual harassment in the workplace–an intervention model". Personnel Review 39 (agosto de 2010): 655-673. http://dx.doi.org/10.1108/00483481011064190*

f. El Primer Respondiente deberá:

- Ayudar a la persona denunciante en la redacción de los hechos, estableciendo tiempo, lugar y modo en el que ocurrieron, de acuerdo con el formato correspondiente.
- Ofrecer apoyo psicológico o médico a través de los directorios de las asociaciones con las que PPM establezca acuerdos de colaboración.
- Informar al Comité de Ética, en un lapso no mayor a tres días hábiles, que ha recibido un caso anexando los formatos correspondientes -informe de primer contacto, convenio de confidencialidad y uso de pruebas.
- Solicitar al Comité de Ética que dicte medidas de protección para la persona denunciante.
- Comunicar a la persona denunciante las etapas del proceso de atención de la denuncia.
- El Primer Respondiente y la persona denunciante establecerán las vías de comunicación aceptadas. Con independencia de lo anterior, en todos los casos, el primer respondiente deberá enviar siempre por correo electrónico la información y los acuerdos a la persona denunciante.
- El resguardo electrónico de la información recibida será responsabilidad del Comité de Ética.

**7.** Sobre la recepción de las denuncias:

a. La persona denunciante podrá contactar a cualquiera de los primeros respondientes que se encuentran certificados para recibir los casos de hostigamiento y acoso sexual.

b. Las denuncias de hostigamiento y acoso sexual deberán ser presentadas exclusivamente por la persona afectada; no se aceptarán denuncias anónimas.

## IX. Conocimiento de la denuncia

**8.** El Comité de Ética es la instancia que conocerá los casos de hostigamiento y acoso sexual. Podrá conocer aquellos que hayan ocurrido desde la publicación del Protocolo y hasta cinco años posteriores al evento denunciado.

**9.** La Presidencia del Comité de Ética y al menos un vocal deberán dictar las medidas de protección solicitadas por el Primer Respondiente, en cuanto tengan conocimiento de la denuncia.

a. Para determinar el tipo de medidas de protección, se utilizarán los siguientes criterios:

- Impacto, intensidad, duración y gravedad del evento.
- Espacios de convivencia, frecuencia y riesgos de interacción entre las personas involucradas.
- Situación de vulnerabilidad.
- Relación de jerarquía.
- En la medida de lo posible, no afectar la dinámica laboral habitual de las partes.

b. Las medidas de protección podrán dictarse tanto para la persona denunciante como para los testigos que lo soliciten.

c. Es importante hacer saber a la persona denunciada que las medidas de protección no constituyen, en ningún sentido, un indicio de responsabilidad de su parte.

d. Se considerarán como medidas de protección:

- Solicitud para evitar cualquier tipo de interacción, por cualquier vía (compromiso de contacto-cero).
- Modificación de horario laboral, sin afectación salarial.
- Modificación de funciones.
- Reubicación física.

- Permiso para realizar las actividades en línea o fuera de las instalaciones del CEN.
- Cualquier otra que considere oportuna el Comité, siempre y cuando no vulneren el principio de presunción de inocencia ni revictimicen a la persona denunciante.

e. Las medidas de protección tienen carácter temporal y deberán ser revisadas durante el procedimiento por el Comité de Ética que determinará, debido a las circunstancias del caso: ratificarlas, ampliarlas, modificarlas o removerlas.

**10.** La Secretaría del Comité de Ética convocará a una sesión para atender el caso correspondiente, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, después de recibir la denuncia y los formatos respectivos por parte de algún primer respondiente.

**11.** En la sesión el Comité ratificará, ampliará, modificará o removerá las medidas de protección conforme a las condiciones y criterios establecidos en el inciso a del artículo 9.

**12.** A partir de la información recibida, el Comité de Ética deberá analizar si tiene facultades para conocer el caso o si carece de ellas y debe desecharlo, emitiendo el acuerdo correspondiente -admisorio o de improcedencia-.

**13.** Las causales de improcedencia son:

- Falta de competencia del Comité para conocer del asunto.
- Caducidad del plazo para presentar la queja.
- Falta de legitimidad de la persona denunciante.
- Cuestiones ya resueltas.
- Inobservancia de requisitos formales o procedimentales previstos.

**14.** Con base en el acuerdo que corresponda, el Comité de Ética deberá de informar a las partes en un plazo no mayor a diez días hábiles. Así mismo, extenderá la invitación para que amplíen la información, presenten pruebas y refieran a los testigos que consideren oportunos.

**15.** Para llevar a cabo la labor de investigación, el Comité de Ética nombrará a una Comisión ad hoc para que investigue el caso previniendo el conflicto de interés.

## X. Investigación

**16.** La Comisión ad hoc estará conformada por tres integrantes del Comité de Ética.

**17.** La Comisión recibirá los elementos que le permitan construir el reporte de investigación que tomará en consideración, entre otros:

- Pruebas presentadas por la persona denunciante, si es que las hay.
- Pruebas presentadas por la persona denunciada, si es que las tiene.
- Testigos presentados por la persona denunciante, si es que los hay.
- Testigos presentados por la persona denunciante, si es que los tiene.
- Opiniones de expertos.

**18.** Entre las pruebas, de manera enunciativa pero no limitativa, pueden considerarse:

a. Fotografías.
b. Mensajes de texto.
c. Redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, entre otras).
d. Grabaciones de llamadas.
e. Exámenes, recetas, diagnósticos médicos.

**19.** Para el tratamiento de las declaraciones de los testigos, han de considerarse:

a. Un máximo de cinco testigos que formen parte de la comunidad.
b. Testimonios y pruebas de víctimas anteriores.

**20.** Además, para valorar las declaraciones de los testigos es necesario considerar:

a. Número de personas que participan en el proceso.
b. Relación con las partes.
c. Si existe relación de subordinación con alguna de las partes.
d. Establecer la consistencia y credibilidad de la declaración.
e. Establecer si hay conflicto de intereses.

**21.** El reporte de investigación presentará la narrativa de los hechos de las partes, integrará las pruebas y los testimonios con el fin de establecer el tipo y el modo de violencia ejercido. Además, considerará como agravantes que haya habido actos de coerción, amenazas o chantajes de carácter sexual.

**22.** La investigación debe realizarse en un plazo no mayor a 30 días hábiles.

**23.** En caso de que la Comisión ad hoc considere que la denuncia se hizo de manera falsa, con dolo o con la intención de dañar a la persona denunciada, podrá pedir una sanción grave para quien o quienes la realizaron.

**24.** La sanción correspondiente deberá de considerar el daño moral causado a la persona denunciada falsamente.

**25.** Al finalizar la investigación, la Comisión ad hoc entregará el reporte al Comité de Ética para su discusión y valoración.

**26.** La deliberación del Comité de Ética debe tener como eje rector el consentimiento activo y afirmativo de la persona denunciante.

**27.** La Comisión ad hoc deberá armonizar el principio de verdad de la persona denunciante, así como el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada. Así mismo, deberá considerar los siguientes criterios:

a. Peso probatorio de la declaración de la víctima.
b. Principios para juzgar con perspectiva de género.
c. Probabilidad más razonable.

**28.** La Comisión ad hoc deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución, para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad estructural por condiciones de género.

## XI. Recomendación

**29.** Una vez que el Comité de Ética reciba el reporte de investigación, deberá sesionar en un plazo no mayor a 10 días hábiles para deliberar y hacer la recomendación correspondiente.

**30.** Las recomendaciones que puede hacer el Comité son:

a. Desechar por falta de elementos.
b. Absolver a la persona denunciada.
c. Determinar que la persona denunciada violó el Código de Ética y turnar el asunto al CEN para que acuerde el inicio del procedimiento de sanción ante la Comisión de Orden y Disciplina Intrapartidista, en el supuesto que la persona denunciada sea militante; o bien, lo remita a la Dirección de Recursos Humanos, en caso contrario.

## XII. Sanción

**31.** Una vez que el Comité haya enviado el reporte y la solicitud de atención al CEN éste lo turnará a la Comisión de Orden o a la Jefatura de Recursos Humanos dependiendo de la condición -militante o no militante- de la persona denunciada.

**32.** La Jefatura de Recursos Humanos determinará la sanción correspondiente en un lapso no mayor a los diez días hábiles siguientes, para cumplir con el principio de celeridad.

La Comisión de Orden y Disciplina Intrapartidista atenderá y resolverá el caso conforme al procedimiento y los plazos que prevé la normatividad aplicable.

**33.** Para establecer la sanción, el órgano que corresponda tomará en cuenta el impacto del daño causado con los hechos denunciados, la gravedad y reincidencia del responsable.

**34.** El objetivo de las recomendaciones es disuadir las posibles conductas o, dado el caso, corregir el problema y evitar la repetición. Las sanciones de las personas no militantes dependerán de la gravedad de la conducta y pueden ir de:

a. Amonestación verbal.
b. Amonestación por escrito.
c. Disculpa a la persona agraviada.
d. Anotación en el expediente laboral.
e. Suspensión temporal.
f. Recomendar la terminación de la relación laboral conforme lo establecen los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo.

**35.** En el caso de los incisos a, b, c, d y e se acompañarán siempre de un curso de sensibilización sobre el tipo de conducta por la que fue sancionado. Esto con el fin de prevenir las reincidencias.

**36.** Las determinaciones del Comité de Ética deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta cometida y serán aplicadas de conformidad a la normatividad del Partido Acción Nacional.

**37.** En el caso de tener que sancionar a personas militantes se busca disuadir las posibles conductas o, dado el caso, corregir el problema y evitar la repetición. Las sanciones de las personas militantes dependerán de la gravedad de la conducta y pueden ir de:

a. Amonestación, para infracciones leves y no reiteradas.
b. Privación del cargo o comisión partidista, cuando haya incumplimiento de las tareas propias del cargo o comisión.
c. Suspensión de derechos, cuando haya indisciplina, inobservancia a los estatutos o reglamentos; en específico cuando se incurran en difamación o calumnias en contra de militantes, candaditos o candidatas del Partido.
d. Expulsión, cuando las faltas sean graves o reiteradas y vayan en contra de los principios de doctrina del Partido.

Para el caso de que la sanción procedente sea la cancelación de la precandidatura o de la candidatura, cuando los actos representen indisciplina o infracciones a las normas del Partido, el asunto deberá turnarse a la Comisión de Justicia, para que ésta emita la resolución correspondiente.

**38.** Tras la deliberación y determinación, la Comisión de Orden o la Jefatura de Recursos Humanos emitirá el oficio de resolución del caso y lo comunicará a las partes. Así mismo, turnará copia del oficio a la instancia correspondiente quien se dará por instruida para ejecutar de forma inmediata, las acciones indicadas.

**39.** Una vez que el Comité haya enviado el reporte a la Comisión de Orden, ésta sesionará en un lapso no mayor a los diez días hábiles siguientes, para cumplir con el principio de celeridad.

**40.** Para establecer la sanción, la Comisión de Orden tomará en cuenta el impacto del daño causado con los hechos denunciados, la gravedad y/o reincidencia del responsable.

## XIII. Reparación

**41.** La Comisión de Orden o la Jefatura de Recursos Humanos deberá emitir las medidas de reparación integrales que considere necesarias, de acuerdo con un enfoque restaurativo y con perspectiva de género. En ese sentido, deberán ser medidas centradas en las necesidades de las personas denunciantes, que prevengan futuros casos y que permitan un ambiente laboral libre de hostigamiento y acoso sexual que contribuya al desarrollo de la dignidad de las personas.

**42.** Entre las medidas de reparación del daño estarán las acciones que prevengan la repetición del evento y el acompañamiento a la víctima, principalmente.

**43.** El Comité de Ética, la Comisión de Atención de Género y la Secretaría Nacional de Promoción Política de la Mujer llevarán a cabo un proceso de reflexión posterior al procedimiento, con el fin de incorporar los aprendizajes del caso y que estos se traduzcan en cambios organizacionales a favor de la equidad para la construcción de una comunidad más sana.

**44.** El Comité de Ética se compromete a garantizar la incorporación del enfoque restaurativo de manera integral, para atender las necesidades de la persona afectada y también, para crear responsabilidad en la persona que ocasionó el daño.

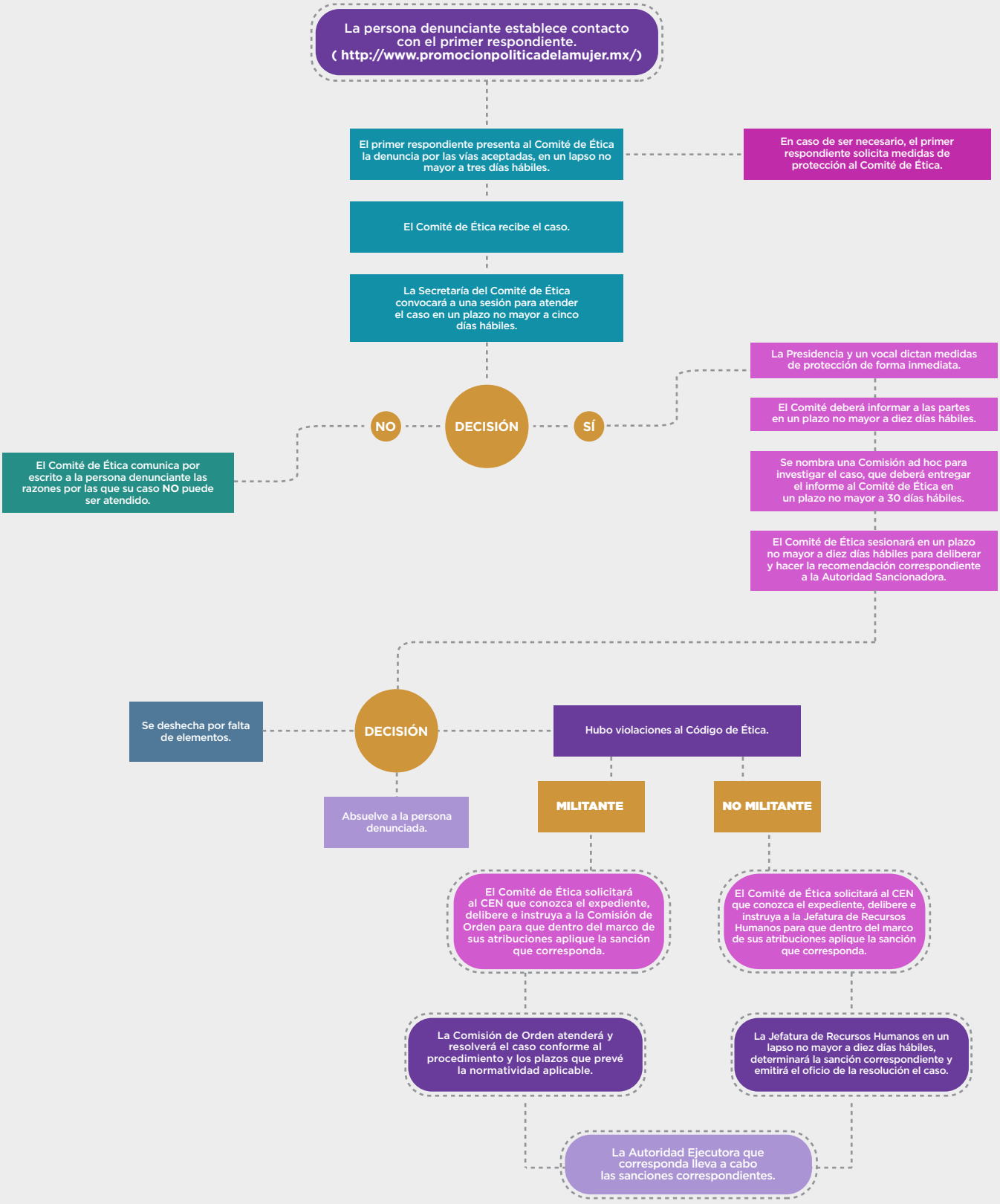
**45.** Las medidas de reparación contarán con un seguimiento a cargo del Comité de Ética, quién verificará la implementación de éstas a corto, mediano y largo plazo, pudiendo solicitar la información pertinente a las áreas responsables de su ejecución.

**46.** El Comité de Ética buscará un buen acompañamiento a la víctima, si ella lo requiere, para asistirla y buscar los medios para sanar el daño mediante ayuda especializada, ya sea jurídica, médica o psicológica.

**47.** El Comité de Ética deberá informar trimestralmente el número de denuncias recibidas, el número de denuncias aceptadas, el número de denuncias en proceso y el número de denuncias resueltas a la Comisión de Atención de Género. Además, de un análisis cualitativo sobre el que se construirán las medidas de prevención.

**48.** Por último, se deben implementar acciones preventivas para evitar la recurrencia de situaciones difíciles; diseñar e implementar un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de acoso y hostigamiento sexual.

# Procedimiento de atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual



# Glosario

**Abuso emocional:** Menospreciar, humillar o socavar el sentido de autoestima del individuo (por ejemplo, críticas constantes, insultos verbales, humillaciones, entre otros).

**Acciones afirmativas:** Son medidas que buscan compensar o corregir una discriminación presente o pasada para impedir que tal segregación se repita en el futuro. Asimismo, se han orientado a disminuir las desigualdades sociales que puedan propiciar situaciones injustas en la oferta de oportunidades. De este modo, han ofrecido un trato especial favorable a los miembros de los grupos que suelen tener menos oportunidades para desarrollar una vida digna.

**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.

**Acuerdo admisorio:** Acuerdo a través del cual se admite la denuncia o solicitud presentada para iniciar la etapa de investigación dentro del procedimiento del Protocolo de Prevención y Atención para los casos de hostigamiento y acoso sexual.

**Acuerdo de improcedencia y archivo del expediente:** Acuerdo por virtud del cual se determina que los hechos denunciados no constituyen una infracción, pues prescribieron o bien, no existen y/o no se aportaron los elementos necesarios a fin de investigar una posible falta al Código de Ética.

**Acusaciones falsas:** Ocurren cuando una persona denunciante, de forma voluntaria, falsea los hechos con el fin de obtener algún beneficio. Los principales incentivos son: ganancias económicas, beneficio secundario de la condición de víctima, justificar el mal desempeño, obtener un cambio deseado en el estado de trabajo, dañar a un individuo o institución y reajuste en la dinámica de poder del lugar de trabajo.

**Acusaciones ficticias:** Ocurren cuando una persona denunciante, por motivos involuntarios y relacionados con una patología psiquiátrica, falsea los hechos. Se caracterizan por tener aspectos paradójicos, por ejemplo: Un aparente demandante sincero cuyas acusaciones están documentadas como falsas; una gran discrepancia entre la trivialidad de las acusaciones y la intensidad de la reacción del demandante; o pruebas sólidas de que el demandante ha alentado un presunto acoso sexual.[12]

**Agresor:** La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra la víctima.[13] Se recomienda utilizar este concepto hasta que haya concluido el proceso y se cuente con la recomendación correspondiente.

**Autoridad Ejecutora:** Se trata de la autoridad encargada de ejecutar las sanciones dictadas por la autoridad correspondiente. Para el caso del Protocolo del PAN, la persona facultada para ello es la persona titular de Recursos Humanos.

**Autoridad Investigadora:** Esta nomenclatura corresponde al Protocolo de Inmujeres y encuentra su equivalencia en el Protocolo del PAN en la comisión ad hoc creada desde el Comité de Ética. La Comisión ad hoc se encarga de obtener testimonios, pruebas, indicios o evidencias que ayuden a esclarecer los casos.

**Autoridad Sancionadora:** Esta nomenclatura corresponde al Protocolo de Inmujeres y encuentra su equivalencia en el Protocolo del PAN en la Comisión de Orden y Disciplina Intrapartidista. Su función principal es establecer sanciones con base en las recomendaciones que le allega el Comité de Ética al Comité Ejecutivo Nacional para activar el proceso. Al finalizar el procedimiento, la Comisión de Orden deberá remitir su informe al Comité Ejecutivo Nacional para la aprobación de la solicitud de inicio del proceso así como emitir una resolución en la que se absuelva o se impongan las sanciones correspondientes. La Autoridad Sancionadora se encargará también de emitir las medidas de reparación integral.

**Autoridad Sustanciadora:** Esta nomenclatura corresponde al Protocolo de Inmujeres y encuentra su equivalencia en el Protocolo del PAN en el Comité de Ética. Recibe denuncias, asesora sobre opciones de atención, emite opiniones, recomendaciones y medidas de protección. Remite denuncias a Autoridad investigadora. En el caso del Protocolo de Inmujeres, estas acciones las realiza el Comité de Ética.

---

[11] *Liz Kelly, "The (in) credible words of women: False allegations in European rape research", en Violencia contra las mujeres, SAGE Journals 16, no. 12 (16 de diciembre 2010): 1345-1355, https://doi.org/10.1177/1077801210387748.*

[12] *Allan Young, The harmony of illusions: Inventing post-traumatic stress disorder, (Nueva Jersey: Princeton University Press, 1997); Alicia Bales y James Spar, "The harmony of illusions: Inventing post-traumatic stress disorder", Psychiatry, psychology and law 23, no. 3 (2016), 388-394. https://doi.org/10.1080/13218719.2015.1055854; Feldman-Schorrig, S, "Factitious sexual harassment". Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online 24 no.3, (1996), 387-392.*

[13] *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Art. 5. 1 febrero de 2007 (México).*

**Autorrespeto:** Bien básico que contempla que nuestra vida exige respeto de reconocimiento interno y no sólo de apreciación social. Elemento constitutivo de la dignidad humana.

**Chantaje sexual (quid pro quo):** Requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial o promesa de éste, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación, o condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

**Código de Ética:** Normativa que tiene por objeto establecer los principios y deberes éticos que rigen la actuación del Partido, incluyendo la actuación de visitantes, voluntarios, militantes, integrantes, dirigentes y empleados del CEN del PAN, incluyendo a los proveedores y contratistas.

**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.

**Comité de Ética:** Refiere al grupo de personas designadas para velar por el cumplimiento de los principios y valores expresados en el Código de Ética.

**Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

**Confidencialidad:** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el mismo, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a las personas involucradas. Las personas involucradas únicamente tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento. Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

**Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los trabajadores debido a intereses personales, familiares o de negocios.

**Consentimiento:** Este concepto constituye la distinción entre un acto consensuado y un acto de abuso o violación.[14] Refiere a la capacidad de las mujeres de indicar su voluntad de participar en el acto. El consentimiento de una mujer no es un estado que se infiera de su ausencia de negativa, sino que debe ser activa y afirmativamente concedido.

Esto contrasta con la visión tradicional que asume que si una mujer no se resiste físicamente, está consintiendo.[15]

Consentimiento y voluntad son fenómenos vinculados pero diferentes, y existen, por lo menos, dos formas de aceptar: explícita e implícitamente. En un ejemplo hipotético, una persona podría acceder "formalmente" (**consentir**) a sostener una relación o práctica sexual con su pareja y "realmente" no desear participar en ella (**voluntad**); algunos motivos podrían ser: ceder por miedo al enojo de la pareja, por el deseo de complacerla, para velar por el bienestar del vínculo amoroso, entre otros, manifestando su "decisión" a través de palabras, o bien, del silencio. Al haber consentimiento, no se vulnera el cuerpo, pero el deseo sexual no es bilateral. [16]

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Daño moral:** Es la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor notable en la vida de las personas, como son la paz, la tranquilidad del espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor, entre otros.

**Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades.

---

[14] *"Recomendación General del Comité de Expertas del Mesecvi (No.3): La figura del consentimiento en casos de violencia sexual contra las mujeres por razones de género", Mecanismo de Seguimiento , Convención Belén do Pará, (OEA-MESECVI, diciembre 2021).*

[15] *Rebecca Whisnant, "Feminist Perspectives on Rape", ed. Edward N. Zalta, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Otoño 2021), https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/feminism-rape/>.*

[16] *Yolinliztli Pérez, "Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género", Revista Mexicana de Sociología 78, no.4 (octubre-diciembre 2016), http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2016.4.57238*

**Debido proceso:** Tanto el (la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprenden el derecho a un proceso imparcial e independiente, derecho a un órgano competente establecido con anterioridad a los hechos, derecho a una notificación oportuna del proceso, derecho a ofrecer pruebas y presentar argumentos, derecho a contradecir los planteamientos y las pruebas ofrecidos por la contraria, igualdad frente a la comisión, derecho a asistencia legal, derecho a una resolución del proceso en un plazo razonable y derecho a una resolución fundada y motivada.

**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 sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas en ejercicio de sus funciones en el CEN del PAN.

**Denuncia anónima:** Denuncia en la que no se expresa la identidad de la persona que la presenta.

**Desigualdad estructural:** Se refiere a la incorporación de las desigualdades de género en las estructuras sociales, basadas en concepciones institucionalizadas. Los entornos sociales y culturales, así como las instituciones que los estructuran y las personas que operan dentro y fuera de estas instituciones, se dedican a la producción y reproducción de normas de género, actitudes y estereotipos. Las creencias que simbolizan, legitiman, invocan, guían, inducen o ayudan a sostener la igualdad de género son en sí mismas producto de la desigualdad de género.

**Dignidad:** Conforme a los Principios de Doctrina de nuestro Partido Acción Nacional: La dignidad de la persona es constitutiva de su propio ser, lo cual quiere decir que por el simple y trascendental hecho de existir, cada ser humano debe ser reconocido y respetado por sí mismo, independientemente de su condición o de su actuar. Es, además, un principio de la moral y un principio de la ley; por ello, su cuidado y protección es obligación de todas las personas.

**Dignidad en el trabajo:** Es el derecho de todas las y los empleados a ser tratados con consideración y respeto; en particular, a disfrutar de un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso sexual, psicológico, laboral y cualquier otro acto de violencia de género.

**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 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, la apariencia física, 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; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. En sentido estricto, para hablar de discriminación es necesario que exista una vulneración de derechos.

**Discriminación contra la mujer:** Se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y el género que tenga el efecto o el propósito de menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, y sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de cualquier otro tipo. Puede ocurrir a través de actos que den lugar a que a las mujeres se les niegue el ejercicio de un derecho debido a la falta de reconocimiento de desventajas y desigualdades preexistentes basadas en el género que enfrentan las mujeres (discriminación no deliberada o indirecta), y mediante omisiones de actos, es decir, la falta de medidas legislativas necesarias para garantizar la plena realización de los derechos de las mujeres, la falta de adopción y aplicación de políticas nacionales encaminadas a lograr la igualdad de género y el incumplimiento de las leyes pertinentes.

La discriminación puede derivarse tanto de la ley (discriminación de iure) como de la práctica (discriminación de facto).

**Enfoque de derechos humanos:** Marco teórico y metodológico que considera como eje de la intervención a la persona como titular de derechos, cuya consecuencia implica el deber de garantía de dichos derechos por parte de las instituciones. Esto implica que la atención que se brinda en el marco del procedimiento de queja garantice servicios de calidad, accesibles, disponibles y adaptables que permitan el verdadero ejercicio y acceso a los derechos.

**Enfoque restaurativo:** Enfoque que debe guiar al Comité de Ética en la elaboración del informe resolutorio para el establecimiento de recomendaciones centradas en las necesidades de la persona agraviada y reparar el daño a través de medidas concretas y simbólicas, para generar una experiencia sanadora.

**Equidad:** Es un atributo de la justicia que considera las desigualdades fácticas entre los ciudadanos e incorpora soluciones y medidas para subsanar dichas desigualdades. Para ello, ofrece medidas de corrección a las leyes con el fin de que no se apliquen de manera rígida. Aunque la equidad es un atributo de la justicia, tiene como horizonte lograr la igualdad entre los ciudadanos.

**Equidad de género:** Implica la provisión de imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres. El concepto reconoce que las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades y poder y que estas diferencias deben identificarse y abordarse de una manera que rectifique los desequilibrios entre los sexos. Esto puede incluir la igualdad de trato, o un tratamiento diferente pero considerado equivalente en términos de derechos y oportunidades.

**Estereotipo de género:** Es la práctica de atribuir a una persona atributos específicos, características o roles sobre la única base de su pertenencia al grupo de mujeres u hombres.

**HAS:** Hostigamiento y Acoso Sexual.

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

**Igualdad sustantiva:** Alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana.

**Interseccionalidad:** Es el estudio de las identidades traslapadas o intersecadas para detectar, visibilizar y revertir las consecuencias sociales que conllevan, entre ellas, la opresión, la dominación o la discriminación.

**Medidas de protección:** Son aquellas que el Primer Respondiente solicita ante al Comité de Ética, cuya finalidad es salvaguardar la integridad de la persona denunciante o prevenir la consumación de un acto de violencia de género, así como daños de difícil o imposible reparación. Protegen a las víctimas. Su duración va desde el momento en que el Comité de Ética conoce el caso hasta que se dicta el acuerdo resolutorio.

**Mejores prácticas:** Se refiere a la acumulación y aplicación de conocimientos sobre lo que funciona y lo que no funciona en términos de promover la igualdad de género y la no discriminación contra las mujeres en diferentes situaciones y contextos. Son tanto las lecciones aprendidas como el proceso continuo de aprendizaje, retroalimentación, reflexión y análisis.

**Micromachismos o machismos cotidianos:** Muestra de violencia en la vida cotidiana tan sutil que suele pasar desapercibida. Refleja y perpetúa actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres.

**Modalidades de violencia:** Formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

**Oficio de Medidas de Protección:** Documento mediante el cual se da a conocer la medida preventiva de protección, previa consulta al denunciante o al (la) trabajador (a) que puede correr un riesgo (real e inminente) a su integridad o permanencia en su trabajo. Lo emite el Comité de Ética y lo hace llegar a las partes.

**Persona denunciada:** La persona perteneciente o relacionada a la comunidad del Comité Ejecutivo Nacional, incluyendo a persona externa, señalada por perpetrar un acto de violencia de género contra otra persona que tiene o tuvo una relación académica o laboral con el CEN o que por diversas razones se encuentra en las instalaciones del CEN o espacios virtuales vinculados al mismo en el momento de los hechos.

**Persona denunciante:** Persona que solicita medidas de protección ante el Comité de Ética con motivo de actos de violencia de género, sin que medie necesariamente la presentación formal de una queja relacionada con los mismos.

**Persona externa:** Persona relacionada a la comunidad del Comité Ejecutivo Nacional con motivo de la prestación de servicios, respecto de la cual, si bien no se podrá iniciar el procedimiento previsto en el presente protocolo por no existir un vínculo laboral o académico con la institución, el CEN podrá adoptar las medidas que considere oportunas por tratarse de hechos que le afectan y que ocurrieron en el ambiente de la comunidad.

**Perspectiva de género:** Significa tener en cuenta las diferencias de género al observar cualquier fenómeno, política o proceso social. Se centra especialmente en las diferencias de género en cuanto a estatus y poder, y considera que esa discriminación determina las necesidades inmediatas, así como los intereses a largo plazo de las mujeres y los hombres. En un contexto de políticas, adoptar una perspectiva de género es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetúe.

**Políticas de prevención:** Acciones por parte de las autoridades del Comité Ejecutivo Nacional para prevenir, atender o sancionar los casos de violencia de género en el ámbito de su comunidad.

**Presunción de inocencia:** Toda persona se presume inocente y será tratada como tal en todas las etapas del procedimiento, mientras no se declare su responsabilidad.

**Primer respondiente:** Persona capacitada para recibir y acompañar denuncias de hostigamiento y acoso sexual dentro del CEN del PAN.

**Principio pro persona:** Para la aplicación del presente Protocolo se deberá aplicar la disposición o interpretación que proteja de mejor manera, o aquella que restrinja lo menos posible los derechos, de las personas involucradas en el procedimiento de queja.

**Principios éticos:** Aquellos valores y fundamentos morales de actuación expresados en el Código de Ética del PAN conforme a los Derechos Humanos.

**Reporte de investigación:** Documento construido por la Comisión ad hoc que reúne las narrativas, pruebas y testimonios del caso admitido.

**Retraumatización:** Es el proceso que hace que la víctima de violencia recuerde, reviva y padezca dolor psicológico y emocional por un evento pasado. La retraumatización suele ocurrir por la narración y repetición innecesaria que se les pide a las víctimas en las agencias de investigación, Ministerios Públicos, servicios de salud, entre otros.

**Revictimización:** Es el proceso de sospecha, juicio o culpabilización de una persona que ha padecido algún tipo de violencia. Coloquialmente, se expresa en la frase "culpar a la víctima". Esta práctica es contraria a los principios del feminismo y la perspectiva de género.

**Sensibilización:** La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

**Testigo:** Cualquier persona que observa una interacción de naturaleza sexual inaceptable entre la víctima y el agresor.

**Trauma sexual:** Cualquier síntoma físico, emocional o psicológico persistente resultante de una agresión física de naturaleza sexual o agresión de naturaleza sexual.

**Traumatización:** Son los síntomas que se desencadenan tras un evento violento, dentro de los que se cuentan variadas formas de somatización, disociación y síntomas afectivos, que se combinan y potencian entre sí. Incluye también el desarrollo de cambios permanentes en la personalidad en las esferas de la identidad y de las relaciones interpersonales.

**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.[17] La persona que presenta una queja por haber sufrido un acto de violencia de género durante el desarrollo de las actividades laborales y/o prestación de servicios profesionales, en cualquier espacio físico o virtual, dentro o fuera del CEN siempre y cuando éstos sean cometidos por personas pertenecientes a la comunidad del CEN.

**Violencia:** Es el uso de la fuerza verbal o física en contra de otra persona, grupo o comunidad que tiene como consecuencia traumatismos, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

---

[17] *Ley General de Víctimas. Art. 5. 9 de enero de 2013 (México). ttt*

**Violencia de género:** Violencia que se dirige contra una persona debido al género, la identidad de género o la expresión de género. Puede incluir daño físico, sexual, emocional, psicológico o causar pérdidas económicas a la víctima.

**Violencia física:** Cualquier acto que inflige daño de manera intencional usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar lesiones internas, externas o ambas.

**Violencia sexual:** Acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, su dignidad y su integridad física.

**Vulnerabilidad multidimensional a la violencia:** Señala el tipo de vulnerabilidad especial que padecen las personas con base en criterios de interseccionalidad. Las mujeres con múltiples identidades –migrantes, con discapacidad, mayores, entre otras– suelen estar más expuestas a la violencia. Como víctimas de la violencia, a menudo se les restringe el acceso a rutas de escape y servicios de apoyo.

# Referencias

"Indicadores de Derechos Humanos: Guía para medición y la aplicación", Naciones Unidas 2012.

“Recomendación General del Comité de Expertas del Mesecvi (No.3): La figura del consentimiento en casos de violencia sexual contra las mujeres por razones de género”,

Mecanismo de Seguimiento , Convención Belén do Pará, (OEA-MESECVI, diciembre 2021).

Amparo Directo en Revisión 4349/2018, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Norma Lucía Piña, 16 de enero de 2019.

Bales, Alice y James Spar. “The harmony of illusions: Inventing post-traumatic stress disorder”. Psychiatry, psychology and law 23, no. 3 (2016), 388-394. https://doi.org/10.1080/13218719.2015.1055854

Caballero, José Antonio. El debido proceso: un a aproximación desde la jurisprudencia latinoamericana. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, 2014

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. 5 de febrero de 1917 (México).

De Schutter, Oliver. International Human Rights Law. Nueva York: Cambridge University Press, 2010, 280-295; Manual y Protocolo

Feldman-Schorrig, S. Factitious sexual harassment. Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online 24 no.3, (1996), 387-392.

Hunt, C. M., Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Hoel, H. "Reviewing sexual harassment in the workplace–an intervention model". Personnel Review 39
(agosto de 2010): 655-673. http://dx.doi.org/10.1108/00483481011064190

Kelly, Liz. “The (in) credible words of women: False allegations in European rape research”. En Violencia contra las mujeres. SAGE Journals 16, no. 12 (diciembre de 2010): 1345-1355. https://-doi.org/10.1177/1077801210387748.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 febrero de 2007 (México).

Ley General de Víctimas. Art. 5. 9 de enero de 2013 (México).

López, Valeria. Manual didáctico para las jornadas de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual Primera edición. México: SEDENA y CADHU, 2018.

Maritain, Jaques. Principios de una política humanista. Buenos Aires: Difusión: 1969.

McDonald, Paula, Sara Charlesworth y Tina Graham. Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. Asia Pacific Journal of Human Resources 53 (1), (mayo de 2015): 41-58. https://doi.org/10.1111/1744- 7941.12046

Mendoza-Meléndez, Miguel Ángel , Alice Cepeda, Jessica Frankeberger, Mateo López- Macario y Avelardo Valdez. “Historia del abuso sexual infantil entre mujeres consumidoras de sustancias ilícitas en la Ciudad de México”. Journal of Substance Use 23, no.5 (julio de 2018):
520-527. https://doi.org/10.1080/14659891.2018.1489478.

Pérez, Yolinliztli. “Consentimiento sexual: un análisis con perspectiva de género”. Revista Mexicana de Sociología 78, no.4 (octubre-diciembre 2016). http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2016.4.57238

Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Coahuilense para las mujeres 2010, 7.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, Inmujeres, 03 enero de 2020 (México).

Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso) 2022, 7. (México)

Lineamientos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual y laboral, Poder Judicial de la Federación, (Instituto Federal de Defensoría Pública) 2022, México.

Protocolo Modelo de Prevención y Actuación en casos de Discriminación, Hostigamiento y Acoso sexual y laboral y organizaciones de la Sociedad civil. Ambulante, et al. Primer Edición, 2020. (México).

Reed, Danielle, Reno, Jessica y Green, Dan. "Violencia sexual entre jóvenes en Nuevo México: Factores de riesgo y resiliencia que afectan los resultados de salud conductual". Family &Community Healt 39, no. 1 (abril/mayo de 2016): 92-102. https://doi.org/10.1097/FCH.0000000000000093

Terry, Karen. "What is sex crime?". En The Oxford Handbook of Sex Offences and Sex Offenders, ed. Teela Sanders. Oxford: Oxford Academic, 2017. Traducción propia, 4. http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190213633.013.1

Van Der Kolk, Bessel. El cuerpo lleva la Cuenta: Cerebro, mente y cuerpo en la superación del trauma, Traducido Montserrat Foz Casals.m Barcelona: Eleftheria, 2020.

Waldron, Jeremy. Dignity rights and ranks. Nueva York: Oxford Academic, 2012.

Whisnant, Rebecca. "Feminist Perspectives on Rape". Editado por Edward N. Zalta. The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Otoño 2021). https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/feminism-rape/.

Young, Allan. The harmony of illusions: Inventing post-traumatic stress disorder. Nueva Jersey: Princeton University Press, 1997.

# ANEXOS

# 1. Ficha de información

## FICHA DE INFORMACIÓN

**Fecha de recepción**

_____

**Descripción de la fuente / Nombre**

_____

**Clasificación de seguridad / Protección**

_____

**Entrevistador(a)**

_____

**Descripción de la información**

_____

_____

_____

_____

**Observaciones**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

**Validez de la información**

_____

**Fiabilidad de la fuente**

_____

_____

## 2. Declaración de consentimiento por parte de la persona denunciante

### CONSENTIMIENTO PARA RETENER Y UTILIZAR PRUEBAS

He decido informar al Comité sobre un caso de Hostigamiento / Acoso Sexual del que se ha realizado un informe y se han recopilado las siguientes pruebas:

- Fotografías ☐
- Declaraciones de testigos ☐
- Mensajes de texto ☐
- Fecha de recepción ☐
- Descripción de la fuente/ Nombre ☐
- Clasificación de seguridad/ Protección ☐
- Entrevistador(a) ☐
- Descripción de la información ☐
- Observaciones ☐
- Validez de la información ☐
- Fiabilidad de la fuente ☐
- Redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter u otras) ☐
- Grabaciones de llamadas ☐
- Grabaciones durante una llamada telefónica monitorizada ☐
- Testimonios y pruebas de víctimas anteriores ☐
- Pruebas de la escena ☐
- Exámenes, recetas, diagnósticos médicos ☐
- Otros ☐

Acepto que todas las pruebas recopiladas podrán ser utilizadas con fines estadísticos. Además, autorizo que se cree un expediente que pueda servir como antecedente para posibles futuros casos.

Durante el periodo que marca la ley, soy consciente de que otras instancias de justicia pueden solicitar el expediente y las evidencias con el fin de dar cauce a los procedimientos correspondientes.

_____

Persona denunciante

## 3. Informe complementario

### INFORME COMPLEMENTARIO DE CASOS HAS

Se recomienda que se utilice en la denuncia, registro e investigación de todos los incidentes HAS

**Departamento que recibió el caso:** _____

**Número de incidente:** _____

**Número de expediente:** _____

**Forma en que se recibió la queja:**

a. Llamada telefónica ☐
b. Presencial ☐
c. Correo electrónico ☐
d. Otro ☐ _____

**Presentó la queja:**

a. Persona denunciante ☐
b. Alguien relacionado con la víctima - especifique el tipo de relación ☐
c. Personas que estuvieron presentes en la denuncia o conocieron el caso por parte de la víctima ☐
d. Personas que estuvieron presentes en la denuncia o conocieron el caso por parte del PAN ☐

**Fechas**

a. Día en que se presentó la queja _____
b. Hora en la que se presentó la queja _____
c. Día en que ocurrió el incidente _____
d. Hora en que ocurrió el incidente _____

La persona denunciante presentó:

Miedo / Temor ☐
Enojo ☐
Calma / Control ☐
Confusión ☐
Afecto plano ☐
Nervios / Agitación ☐
Temblor ☐
Lloroso / Llorando ☐
Afecto retraído / Silencioso / Plano ☐
Otro (describir) ☐ _____

**¿Hubo alguna herida? Si es así, detalle en narrativa.**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Se utilizaron armas para herir / amenazar? Si es así, detalle en narrativa.**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿La víctima consumió alcohol voluntariamente dentro de las 24 horas posteriores al incidente? Si es así, detalle en narrativa.**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Cree la víctima que pudo haber sido drogada? Si es así o no está seguro, detalle en narrativa.**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿La víctima tomó voluntariamente otra sustancia controlada dentro de las 96 horas posteriores al incidente? Si es así, detalle en narrativa.**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Ha continuado el abuso sexual por parte de la persona sospechosa? Si es así, ¿cuánto tiempo?**

_____

**¿Es posible que haya alguna otra víctima conocida? En caso afirmativo, enumere los nombres y la información de contacto**

_____ _____

_____ _____

**¿La víctima informa dolor?**
**Si es así, describa**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

## Lista de verificación de apoyo a las víctimas

**¿Hay preocupaciones sobre la seguridad personal de la víctima?**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Se abordaron?**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Se ofrecieron opciones?**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Se proporcionó la información de contacto del departamento a la víctima?**

Sí ☐ No ☐

**¿Se consensuaron los pasos a seguir?**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Se proporcionó la información sobre los derechos y servicios de las víctimas de agresión HAS?**

Sí ☐ No ☐ Necesita seguimiento ☐

**¿Qué tipo de apoyo inmediato le fue ofrecido?**

Acompañamiento ☐
Reubicación ☐
Asesoría jurídica ☐
Atención psiquiátrica ☐
Otro ☐ _____

## Información sobre el incidente

### Ubicación de la interacción antes del evento (s) (detalle en la narración)

### Ubicación (es) del evento (s) (detalle en la narración)

### Lugares donde la persona sospechosa tomó a la víctima después del evento (s) (detalle en la narrativa)

**Tipo de coacción o violencia (seleccione todas las opciones que correspondan)**

- Fuerza / miedo involucrado ☐
- Ignorar las declaraciones de las víctimas ☐
- Falta de consentimiento comunicada de otra manera ☐
- Presión / coerción verbal ☐
- Posición de autoridad ☐
- Amenaza de fuerza física o violencia ☐
- Chantajes ☐
- La víctima estaba incapacitada (ver más abajo) ☐
- Presencia de arma ☐
- Acecho ☐
- Restricción física ☐
- Amenaza de muerte ☐
- Secuestro ☐
- Otro (describir) ☐ _____

## CRITERIOS MÍNIMOS PARA LOS INDICIOS, EVIDENCIAS Y PRUEBAS

**Partir del principio de presunción de verdad para la víctima**

La mayoría de las víctimas no resisten físicamente una agresión sexual.

La mayoría de las víctimas no denuncian su agresión sexual de inmediato sino después de algún tiempo.

La mayoría de las víctimas proporcionan alguna información en su entrevista que es incompleta, inconsistente o incluso falsa.

**Partir del principio de presunción de inocencia del agresor**

Estrategia de investigación:

Defensa de negación

Defensa de identidad

Defensa de consentimiento

**Patrones / Conductas previas**

Considerar el principio de sospecha razonable

- Aceptar pruebas
- Obtener pruebas
- Validar pruebas
- Ponderarlas

Los criterios cualitativos han de primar sobre los cuantitativos

**Determinar los criterios sobre los testigos**

a. Número
b. Relación
c. Subordinación
d. Credibilidad
e. Prevenir el conflicto de interés

**Certeza vs Probabilidad**

Cuando diversos factores independientes apuntan a la misma conclusión, la probabilidad de que aquella conclusión sea justa no es meramente la suma de las probabilidades simples de estas circunstancias, sino la razón multiplicada o compuesta de ellas.

## VALORACIÓN DE PRUEBAS CONFORME A LOS CRITERIOS DE LA SCJN

**a. En el Amparo directo en revisión 3186/2016, la SCJN determinó los siguientes criterios para valorar las pruebas de violencia sexual; a saber:**

La Primera Sala estimó que con el objeto de remover las barreras en el acceso a la justicia ya descritas y como una garantía para el acceso a la justicia de las mujeres denunciantes de violencia sexual, se deben establecer reglas para la valoración de los testimonios de las denunciantes de este tipo de delitos con una perspectiva de género, con el objeto de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas y que su inadecuada valoración pueda llevar a las personas juzgadoras a restar credibilidad a la versión de las denunciantes. Tales reglas, se dijo, son las siguientes:

1. Se debe considerar que los delitos sexuales generalmente se producen en ausencia de otras personas más allá de la denunciante y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas, por lo que no se puede esperar que haya pruebas gráficas o documentales; de ahí que la declaración de la denunciante sea una prueba fundamental sobre el hecho, y al analizarla se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la denunciante no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva;
2. Se debe tener en cuenta que dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, no debe ser inusual que el recuento de los hechos presente inconsistencias en cada oportunidad que se solicita realizarlo, sin que estas variaciones puedan constituir fundamento para restar valor probatorio a la declaración de la denunciante;
3. Se deben considerar algunos elementos subjetivos de la denunciante, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o discriminado, entre otros;
4. Se debe analizar la declaración de la denunciante en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos elementos están los dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, examinaciones médicas, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y,
5. Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben utilizarse como medios de prueba cuando de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos. La Sala sostuvo que el análisis probatorio con perspectiva de género antes señalado no sólo es aplicable a los casos de violación sexual, incluyendo aquéllos en los que la comisión de ese delito pueda ser entendida como un acto constitutivo de tortura, sino que, a la luz de las obligaciones internacionales, los juzgadores deben, oficiosamente, analizar la totalidad de casos de delitos que involucren algún tipo de violencia sexual contra la mujer realizando una valoración de pruebas en la que se observen las pautas antes descritas, como lo que debe acontecer con las denunciantes de hostigamiento sexual.

**b. Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género**

Para evitar esta contaminación, la perspectiva de género invita a detenerse y preguntarse:

1. ¿Cuál es el contexto en el que se desarrollan los hechos?

2. ¿Alguna de las personas involucradas se encuentra en situación de pobreza, marginación, vulnerabilidad o discriminación basada en el sexo, género o preferencia/ orientación sexual?

3. ¿Entre las personas vinculadas al caso subyace una relación asimétrica de poder?

   ¿Cómo influye esto en la solicitud y valoración de las pruebas?

4. ¿Están involucradas personas que han sido tradicionalmente discriminadas en virtud de las llamadas "categorías sospechosas"?

5. ¿La persona pertenece a un grupo históricamente desaventajado?

6. ¿La persona presenta características que la exponen a una doble discriminación por tratarse de un caso de interseccionalidad? Por ejemplo, en un proceso de divorcio, ser una mujer indígena, o solicitar empleo siendo lesbiana y estando embarazada.

7. ¿El comportamiento que se espera de las personas involucradas o de las denunciantes en el caso obedece a estereotipos o a una de las manifestaciones del sexismo?

8. ¿La reacción esperada de la denunciante cambiaría si se suplantara, por ejemplo, por un varón o una persona heterosexual? ¿Qué cambiaría en la expectativa de comportamiento de la persona si se asignara un rol estereotípicamente considerado como femenino? Por ejemplo, si fuera un hombre quien solicitara permisos laborales para ejercer su paternidad.

Fijar los hechos y leer las pruebas determina cuál es el derecho aplicable y, por tanto, si existe un daño, una denunciante, responsabilidad penal, civil, administrativa; es decir, las consecuencias jurídicas. Es por ello, que la valoración de las pruebas tiene un papel fundamental en el acceso a la justicia para aminorar el riesgo de que ciertos actos vuelvan a cometerse y evitar la impunidad.

**c. Finalmente, el Amparo directo 489/2019, señala:**

La valoración de la prueba es el ejercicio mediante el que se determina el valor probatorio de cada medio de prueba en relación con un hecho específico y tiene por objeto establecer cuándo y en qué grado puede ser considerado como verdadero, sobre la base de las pruebas relevantes, cuyo desahogo cumplió con los requisitos formales correspondientes.

La problemática surge cuando se plantea si un hecho está lo suficientemente probado como para justificar la decisión judicial fundada en él, o cuál es el criterio que el juzgador utilizó para valorar la solidez de la inferencia probatoria.

# PROTOCOLO

## DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

PROTOCOLO


PAN

Mujeres de Acción X México

Secretaría de Promoción Política de la Mujer

# PROTOCOLO

## DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



@PPMNACIONAL

**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL PAN**
Av. Coyoacán 1546, Col. Del Valle,
Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03100,
Ciudad de México. Tel. (01) 55 5200.4000

Año 2023