

## Bibliografía

- García Oramas, M. J. y Matud Aznar, M. P. “Violencia de la pareja y salud mental de las mujeres”, *Revista de salud mental*, vol. 38, núm. 4, México, 2015.
- González Ascencio, G. “Cuarenta notas el delito de hostigamiento sexual en México a 20 años de la reforma que lo tipificó”. *En nuevos paradigmas éticos y jurídicos para su desaliento*. Revista Alegatos, núm 77, México, 2011.
- Instituto Municipal de las Mujeres de Xalapa. *Por una vida libre de violencia. Espacios Laborales con respeto e igualdad*. México 2015.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*. México, 2010.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *El acoso y hostigamiento sexual, una inadmisibile expresión de la cultura machista*. Dirección General Adjunta de Comunicación Social y Cambio Cultural. Comunicado de prensa 78, México, 2014.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Las mexicanas y el trabajo III. “Hostigamiento sexual”*. Primera Edición, México, 2004.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Programa de Cultura Institucional*. México, 2012.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. Primera edición, México, 2009.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. *La prevención y sanción del hostigamiento sexual. Módulo de asistencia técnica para el abordaje desde la perspectiva de género*. 1ª Ed., Perú, 2008.
- Organización Internacional del Trabajo. *El hostigamiento o acoso sexual*. Género, salud y seguridad en el trabajo, hoja informativa. 2012.
- Secretaría de Desarrollo Social. *Guía de Derechos Humanos*. México, 2014.
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social. *Trabajo de mujeres: Cuestión de género*. Folleto. México, 2010.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. México 2014.

## Índice

02	Presentación
03	<b>A. Marco conceptual</b>
04	La violencia de género
05	Hostigamiento y acoso sexual
07	<b>B. Elementos que caracterizan al hostigamiento y acoso sexual</b>
08	¿Qué actos se consideran como hostigamiento y acoso sexual?
10	¿Quiénes pueden ser acosadores y hostigadores sexuales?
10	¿Quiénes pueden ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual?
11	¿Qué efectos causa el hostigamiento y acoso sexual?
13	<b>C. Procedimiento para la atención del hostigamiento y acoso sexual</b>
14	Consideraciones generales antes del procedimiento
15	Recomendaciones al hacer la Entrevista
16	Procedimiento para la Atención
18	Anexos
23	Glosario
26	Marco Normativo
28	Bibliografía

## Presentación

La búsqueda de la protección a la dignidad humana resulta fundamental en el actuar de todas las instituciones públicas, incluidas las Instituciones de Educación Superior. Constituye el mecanismo fundamental para el cumplimiento de disposiciones normativas incluidas en instrumentos jurídicos nacionales, internacionales y estatales que establecen los derechos humanos de las personas tales como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Estas leyes protegen y garantizan los derechos humanos fomentando los principios de igualdad, de no discriminación, así como la libertad y la seguridad sexual.

La Coordinación de la Unidad de Género es la dependencia universitaria cuya misión es promover el cumplimiento a dichos mandatos jurídicos en nuestra casa de estudios. Se ha abocado a diseñar acciones que fomenten una cultura institucional de igualdad en el marco del Programa de Trabajo Estratégico 2013-2017 de la Universidad Veracruzana donde se establece el Eje Estratégico 2 titulado: “*Presencia en el entorno con pertinencia e impacto social*” y cuyo programa no. 8 hace referencia al “*Respeto a la Equidad de Género y la*

*Interculturalidad*”. De ellos deriva el programa de responsabilidad social con perspectiva de género que incluye la prevención y atención del hostigamiento, acoso sexual y la discriminación por sexo o género ya que son acciones que atentan contra la dignidad de las personas, vulnerando sus derechos humanos a la igualdad y a la libertad sexual. Sus efectos nocivos limitan el sano desarrollo psicosocial impactando de manera profunda y negativa en la vida de las personas.

Este documento busca ser una herramienta útil para poder actuar eficazmente en la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, a través de la toma de conciencia de la comunidad universitaria sobre este problema y en el compromiso de todas y todos de construir colectivamente una cultura de igualdad y respeto.

**Dra. María José García Oramas**  
Coordinadora de la Unidad de Género  
de la Universidad Veracruzana

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Artículos 3 y 6).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Artículos 3, 5 fracciones IV, V, VI y VII, 6 fracción V, 10, 11, 12, 13, 15 fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Artículos 4 y 5).
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SC-FI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.
- Código Penal Federal (Artículo 259 Bis).

### C. Normatividad Estatal

- Constitución Política para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Artículos 4 y 6).
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Artículos 4 fracciones I y XII, 7 fracción III, 8 fracción III apartados a y b, y 10 fracciones I, II y III).
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Artículos 2 y 8).
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Artículo 6 fracciones III y XXVIII).
- Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Artículos 190, 190 Bis y 190 Ter).

### D. Normatividad Universitaria

- Ley de Autonomía de la Universidad Veracruzana (artículo 2).
- Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana (Artículos 11 fracción VI, 88, 105, 108, 110, 111 fracciones I, II, III y IV, 112 fracción III, 113, 114).
- Estatuto General de la Universidad Veracruzana (Artículos 5 fracción IV, 27 fracciones XII y XIII, 77.1, 320, 321, 335, 336 fracciones X, XII y XX, 338 fracciones I, II y III, 339, 340, 341, 342 fracciones I, II, III y IV, 343, 344, 345 fracciones I, II, III y IV, 346 fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII, 347 fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII, 348 fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII y IX, 349, 350 fracciones I, II, III y IV).
- Estatuto Personal Académico de la Universidad Veracruzana (Artículos 201 fracciones V y VI, 202 fracciones I, II, III y IV, 203 y 204).
- Estatuto de los Alumnos de la Universidad Veracruzana 2008 (Artículos 167, 168 fracciones II, IV y V, 169 fracciones II y III, 170 fracción III, 171 fracciones I, II, III y IV, 172, 173, 174 fracciones I, II, III, IV y V, 175 fracciones I, II, III y IV, 176 fracciones I, II, III, IV, V y VI, 177, 178 y 179).

## Marco Normativo

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección”, por tanto, la Universidad Veracruzana, dentro de su ámbito de competencia, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de sus integrantes de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El presente documento se fundamenta en las disposiciones normativas de carácter internacional, dentro del sistema universal e interamericano de los derechos humanos, la legislación nacional y estatal, así como los reglamentos y estatutos que rigen internamente a la Universidad Veracruzana, siendo los siguientes:

### A. Tratados e Instrumentos jurídicos Internacionales

#### 1. Sistema Universal de los Derechos Humanos

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículos 1, 2 y 3)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículos 6, 7 inciso c y 13 fracción I)
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (Artículos 3 y 26)

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW, por sus siglas en inglés (Artículos 1, 2 incisos b, d y e, 5 inciso a, 10, 11 apartado 1 incisos a, b y d, y 15 apartado 1)
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Artículos 1, 2 incisos a y b, y 11)
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Artículos 1, 2 y 3)
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (Artículos 2 apartado 1, y 3 apartado 1)
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (Artículos 1 incisos a y b, y 2)

#### 2. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

- Convención Americana Sobre los Derechos Humanos “Pacto de San José” (Artículos 1 apartados 1 y 2, 5 y 24).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará (Artículos 1, 2 incisos a, b y c, 4 incisos b, e y f, 6 incisos a y b, 7 incisos a, b, c, d, e y f, 8, a, b, e y h).

### B. Normatividad Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículos 1 y 4).
- Ley Federal de Trabajo (Artículos 3º Bis, incisos a y b, 47 fracción VIII, 51 fracción II y 133 fracción XII).

A

Marco conceptual

## La violencia de género

Los derechos humanos tal como los conocemos hoy día, tienen su origen jurídico-institucional en la Carta de la Organización de las Naciones Unidas (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), textos con los que la comunidad internacional se comprometió con la defensa de los derechos de la persona, la dignidad que le es inherente y con la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, dado que estos documentos fueron redactados con la fórmula genérica de la “persona humana” como sujeto central de los derechos y libertades en ellos reconocidos, se invisibilizaron problemáticas, necesidades y derechos específicos de las mujeres. De ahí que ellas hayan propugnado por un andamiaje jurídico-institucional en el nivel internacional, regional y nacional que garantice sus derechos.

En el anterior orden de ideas, específicamente en el marco jurídico universal de los derechos de las mujeres, destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979) y su correspondiente protocolo facultativo (1999); en tanto que en el ámbito interamericano se encuentran la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1948), la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar

la Violencia contra la Mujer (1994). Todos ellos instrumentos jurídicos firmados y ratificados por el Estado mexicano.

Además, se han creado instancias internacionales y regionales dedicadas a proteger y promover los derechos humanos de las mujeres. Tal es el caso de la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer (CSW), la ONU Mujeres, la Comisión Interamericana de las Mujeres (CIM) y, a nivel nacional, estatal y municipal los Institutos de las Mujeres.

Desnaturalizar, reconocer, identificar, comprender y visibilizar la violencia de género en todas sus modalidades y en los distintos ámbitos en que acontece es pues, hoy en día, un compromiso institucional ineludible. Al respecto, hay que enfatizar que la violencia basada en el género tiene su origen en una cultura de supremacía masculina que se traduce en conductas y actitudes hostiles hacia las mujeres. Debe censurarse en todas sus modalidades por los efectos negativos y discriminatorios que produce entre las personas, estableciendo, para ello, mecanismos de actuación tendientes a prevenir, atender y sancionar todas las formas de violencia de género.

El hostigamiento y acoso sexual son prácticas que, desafortunadamente, ocurren de manera frecuente al interior de las instituciones pero que se han mantenido como un hecho oculto y

**Igualdad de género:** Principio conforme al cual mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades para acceder a bienes y servicios valiosos a la sociedad, sin que sus derechos, responsabilidades y oportunidades dependan de su sexo.

**Orientación/preferencia sexual:** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**Rol/Roles:** Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas o exigencias sociales y subjetivas hacia una persona, por su sexo o género.

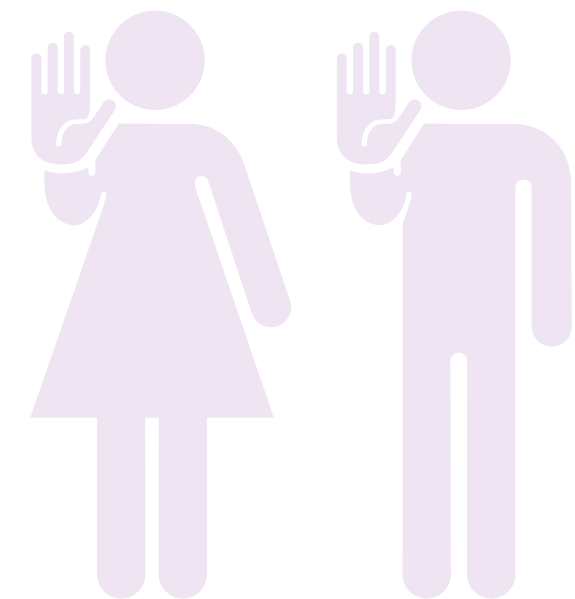
**Sexo:** La referencia que se hace a los cuerpos sexuados de las personas; esto es a partir de las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas).

**Tipos de Violencia:** Son los actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las mujeres, entre ellos la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial, económica y obstétrica,

así como cualquier otra que lesione o dañe la dignidad o integridad de las personas.

**Víctima:** Persona que pertenece a la comunidad universitaria, a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género, sexo, orientación sexual o identidad de género, que ocurra por otro miembro de la comunidad universitaria.

**Victimización:** Maltrato o trato diferenciado hacia una persona que ha sufrido discriminación o violencia de género.



**Discriminación:** Distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, el género, la edad, la condición social, la religión, la orientación sexual o identidad de género, las limitaciones o características físicas, así como todas aquellas que tengan como objeto impedir o anular el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

**Diversidad sexual:** Pluralidad de prácticas y creencias que regulan las diferencias entre personas con base en la atracción emocional, afectiva y sexual que se presenta dentro de las estructuras sociales.

**Estereotipo:** Características y funciones que se asignan a cada sexo o género y que se basan en roles e identidades socialmente asignados.

**Género:** Valores, atributos, y representaciones diferenciadas que la sociedad asigna a hombres y mujeres. Es el conjunto de caracteres definidos culturalmente como masculinos o femeninos de manera convencional y diferentes de una cultura a otra y de una época a otra. Se trata entonces de una construcción social a partir de las diferencias

biológicas y anatómicas y no de un “hecho natural” y se construye a través de los procesos de socialización que hace que las identidades de género se naturalicen, asumiéndose que las características asignadas son innatas y por tanto inmodificables y determinantes.

**Hostigamiento sexual:** Comportamiento ofensivo, incómodo o humillante, que se desarrolla frente al ejercicio del poder en una relación de subordinación expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y que niega a las personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a la que tienen derecho.

**Identidad sexo - genérica:** Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

minimizado en cuanto a las consecuencias nocivas que conlleva hacia sus víctimas y, por esta razón, nos hemos abocado a diseñar instrumentos, como el que ahora presentamos que permite a los integrantes de la universidad reconocer este tipo de prácticas y actuar colectivamente para prevenirla, atenderla y erradicarla.

## Hostigamiento y acoso sexual

Jurídicamente, el hostigamiento y el acoso sexual se han considerado como conductas homónimas, sin embargo la diferencia radica entre la forma en que se ejecutan.

En efecto, el hostigamiento sexual se produce en sentido vertical, es decir, existe un contexto de relación de autoridad-subordinación que se puede dar en el ámbito laboral o educativo. La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía frente a su víctima quien, a su vez, rechaza esta conducta por considerar que afecta su dignidad humana y sus derechos fundamentales.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz, define la violencia de género “como cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público y que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones, y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades afectando sus derechos humanos.”

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define el Hostigamiento Sexual como *“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”*.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz, establece que *“el acoso sexual es una forma de violencia que consiste en cualquier tipo de molestia de connotación sexual derivada de relaciones laborales, escolares o domésticas”*.

Por otra parte, el acoso sexual también constituye otro tipo de violencia, cuya diferencia con el hostigamiento radica en que se presenta de manera horizontal donde no existe una relación de subordinación, es decir, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de trabajo o de estudio, en el que igualmente se genera un estado de indefensión para las víctimas.

El acoso sexual es un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.<sup>1</sup>

1. Recomendación General número 19 de la CEDAW.

## Glosario

Para el correcto uso de la presente guía, a continuación se establecen algunos conceptos fundamentales que se utilizan de manera reiterada en el mismo, quedando de la siguiente manera:

**Acoso sexual:** Comportamiento de carácter sexual en donde no existe la subordinación pues su actuar se da de manera horizontal, que no es deseado y resulta ofensivo para quien lo recibe, que puede implicar contacto físico e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, exigencias sexuales, verbales o de hecho, que humillen y afecten la salud y la seguridad de la víctima.

**Agresor/a o Victimario/a:** Integrante de la comunidad universitaria que inflige violencia a otra/otro en razón del género, su orientación sexual o su identidad de género.

**Autoridades universitarias:** Son las personas que integran el Consejo Universitario General; la Junta de Gobierno; la o el Rector; la o el Secretario Académico; la o el Secretario de Administración y Finanzas; los Consejos Universitarios Regionales; las y los Vicerrectores; las y los Directores Generales del Área Académica; la o el Director General de Investigación; las Juntas Académicas; las y los Directores de las Facultades e Institutos; la o el Director General del Sistema de Enseñanza Abierta; los Consejos Técnicos; las y

los Secretarios de Facultad, Instituto y del Sistema de Enseñanza Abierta.

**Buenas prácticas:** Conjunto de políticas o acciones que se establecen a partir de las actividades emprendidas por las personas y colectivos que permiten corregir la desigualdad entre mujeres y hombres de manera eficaz y efectiva.

**Comunidad Universitaria:** Son las y los alumnos, pasantes y graduados, el personal académico, las autoridades universitarias, las y los funcionarios, las y los trabajadores de confianza, el personal administrativo, técnico y manual de la Universidad Veracruzana.

**Derechos Humanos:** Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todos ellos, que se reconocen a las y los seres humanos, considerados individual y colectivamente.

**Denuncia:** Acción que puede interponer cualquier persona, sea o no integrante de la Comunidad Universitaria, que se formula de manera escrita, por conductas realizadas por las y los integrantes de dicha comunidad y que son consideradas como faltas y que están previstas en la legislación universitaria.

Persona que comete hostigamiento y acoso sexual	Sanciones
Las y los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación;</li> <li>• Suspensión hasta por seis meses de sus derechos escolares;</li> <li>• Expulsión de la entidad académica en que estén inscritas/os; o</li> <li>• Expulsión definitiva de la Universidad Veracruzana, que sólo podrá ser impuesta por el Consejo Universitario General.</li> </ul>
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación por escrito;</li> <li>• Suspensión hasta por ocho días; o</li> <li>• Recisión de la relación individual de trabajo.</li> </ul>
El Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza eventual, becario o de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación por escrito;</li> <li>• Suspensión temporal; o</li> <li>• Destitución del cargo.</li> </ul>
Autoridades universitarias unipersonales o las y los funcionarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación por escrito;</li> <li>• Suspensión temporal; o</li> <li>• Destitución del cargo.</li> </ul>
Las o los Directores de Facultades e Institutos; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación por escrito;</li> <li>• Suspensión temporal; o</li> <li>• Destitución del cargo.</li> </ul>
Las o los Secretarios Académicos de Administración y Finanzas o de la Rectoría; las y los Vicerrectores, la o el Secretario Académico Regional; la o el Secretario de Administración y Finanzas Regional; la o el Abogado General; las o los Directores Generales de Área Académica; la o el Defensor de los Derechos Universitarios y sus adjuntas o adjuntos; la o el Director General de Investigaciones; y/o las y los Coordinadores que tenga la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación por escrito;</li> <li>• Suspensión temporal; o</li> <li>• Destitución del cargo.</li> </ul>
La o el Rector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación por escrito;</li> <li>• Suspensión temporal; o</li> <li>• Destitución del cargo.</li> </ul>

B.

Elementos que caracterizan al  
hostigamiento y  
acoso sexual

### ¿Qué actos se consideran como hostigamiento y acoso sexual?

Algunas de las conductas que pueden constituir el **hostigamiento sexual** incluyen:

1. Realizar promesas implícitas o expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales;
2. Efectuar un trato preferente o benéfico diferenciado para ganarse la confianza de la víctima con el fin de obtener favores sexuales;
3. Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o, de lo contrario, le dice que le generará un mal a futuro;
4. Usar expresiones físicas o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales;
5. Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima;
6. Llevar a cabo acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas intencionales y de naturaleza sexual que se ejecuten contra la víctima; y
7. Crear condiciones en el entorno en el que se desarrollan la persona agresora y la víctima, donde esta última se encuentre inmersa en un ambiente hostil, humillante o intimidatorio que no le permite desenvolverse plenamente.

De igual forma, algunas conductas que pueden constituir el **acoso sexual** incluyen las siguientes:

1. Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual;
2. Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico;
3. Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual;
4. Llevar a cabo proposiciones o presiones para la actividad sexual;
5. Presionar para regresar a una relación afectiva (chantaje emocional);
6. Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas;
7. Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima (conocido actualmente como “*stalker*”) y generar comentarios sugestivos o con connotación sexual;
8. Insistir para tener encuentros fuera del lugar de trabajo o de estudios;
9. Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos;
10. Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o de ropa interior; y
11. Realizar miradas insinuantes.

### AUTORIDADES ANTE LAS QUE SE DEBEN PRESENTAR LAS DENUNCIAS

Persona que comete hostigamiento y acoso sexual	Víctima	Autoridad que recibe la denuncia	Autoridad que conoce y resuelve
Las o los Directores de Facultades e Institutos; Secretarios; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	Las y los alumnos	La o el Rector	Junta Académica u Órgano Consultivo
	Personal académico	La o el Rector	Junta Académica u Órgano Consultivo
	Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza eventual, becario o de apoyo	La o el Rector	Junta Académica u Órgano Consultivo
	Autoridades universitarias unipersonales, funcionarias o funcionarios	La o el Rector	Junta Académica u Órgano Consultivo
	Las o los Secretarios Académicos de Administración y Finanzas o de la Rectoría; las y los Vicerrectores, la o el Secretario Académico Regional; la o el Secretario de Administración y Finanzas Regional; la o el Abogado General; las o los Directores Generales de Área Académica; la o el Defensor de los Derechos Universitarios y sus adjuntas o adjuntos; la o el Director General de Investigaciones; y/o las y los Coordinadores que tenga la Universidad	La o el Rector	Junta Académica u Órgano Consultivo
	Las o los Directores de Facultades e Institutos; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	La o el Rector	Junta Académica u Órgano Consultivo
La o el Rector		La Comisión de Honor y Justicia	Junta Académica u Órgano Consultivo

Fuente: Ley Orgánica de la UV (Art. 106 fracción V) y Estatuto General (Art. 345 fracción III y 347)

Persona que comete hostigamiento y acoso sexual	Víctima	Autoridad que recibe la denuncia	Autoridad que conoce	Autoridad que resuelve
La o el Rector	Las y los alumnos	La o el Abogado General	Comisión de Honor y Justicia	Consejo Universitario General
	Personal académico	La o el Abogado General	Comisión de Honor y Justicia	Consejo Universitario General
	Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza eventual, becario o de apoyo	La o el Abogado General	Comisión de Honor y Justicia	Consejo Universitario General
	Autoridades universitarias unipersonales, funcionarias o funcionarios	La o el Abogado General	Comisión de Honor y Justicia	Consejo Universitario General
	Las o los Secretarios Académicos de Administración y Finanzas o de la Rectoría; las y los Vicerrectores, la o el Secretario Académico Regional; la o el Secretario de Administración y Finanzas Regional; la o el Abogado General; las o los Directores Generales de Área Académica; la o el Defensor de los Derechos Universitarios y sus adjuntas o adjuntos; la o el Director General de Investigaciones; y/o las y los Coordinadores que tenga la Universidad	La o el Abogado General	Comisión de Honor y Justicia	Consejo Universitario General
	Las o los Directores de Facultades e Institutos; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	La o el Abogado General	Comisión de Honor y Justicia	Consejo Universitario General

Fuente: Ley Orgánica de la UV (Art. 106 fracción I) y Estatuto General (Art. 345 fracción IV y 348)



AUTORIDADES ANTE LAS QUE SE DEBEN PRESENTAR LAS DENUNCIAS

Persona que comete hostigamiento y acoso sexual	Víctima	Autoridad que recibe la denuncia	Autoridad que conoce y resuelve
Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza, eventual, becario o de apoyo.	Las y los alumnos	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta/ La o el Superior jerárquico	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta/ La o el Superior jerárquico
	Personal académico	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta/ La o el Superior jerárquico	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta/ La o el Superior jerárquico
	Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza eventual, becario o de apoyo.	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Autoridades universitarias unipersonales, funcionarias o funcionarios	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Las o los Secretarios Académicos de Administración y Finanzas o de la Rectoría; las y los Vicerrectores, la o el Secretario Académico Regional; la o el Secretario de Administración y Finanzas Regional; la o el Abogado General; las o los Directores Generales de Área Académica; la o el Defensor de los Derechos Universitarios y sus adjuntas o adjuntos; la o el Director General de Investigaciones; y/o las y los Coordinadores que tenga la Universidad	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Las o los Directores de Facultades e Institutos; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
La o el Rector	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico	

Fuente: Ley Orgánica de la UV (Art.107) y Estatuto General (Art. 346)

Persona que comete hostigamiento y acoso sexual	Víctima	Autoridad que recibe la denuncia	Autoridad que conoce y resuelve
Autoridades, funcionarias o funcionarios	Las y los alumnos	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Personal académico	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza eventual, becario o de apoyo	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Autoridades universitarias unipersonales, funcionarias o funcionarios	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Las o los Secretarios Académicos de Administración y Finanzas o de la Rectoría; las y los Vicerrectores, la o el Secretario Académico Regional; la o el Secretario de Administración y Finanzas Regional; la o el Abogado General; las o los Directores Generales de Área Académica; la o el Defensor de los Derechos Universitarios y sus adjuntas o adjuntos; la o el Director General de Investigaciones; y/o las y los Coordinadores que tenga la Universidad	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
	Las o los Directores de Facultades e Institutos; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico
La o el Rector	La o el Superior jerárquico	La o el Superior jerárquico	

Fuente: Ley Orgánica de la UV (Art. 107) y Estatuto General (Art. 345 fracción I)

Cabe mencionar que en el caso de que el hostigamiento y acoso sexual tengan como consecuencia tocamientos lascivos o relaciones sexuales no consentidas, se podrá estar en los supuestos de cometer los delitos de abuso erótico-sexual<sup>1</sup> o violación<sup>2</sup>.



1. Artículo 186 del Código Penal para el Estado de Veracruz. A quien, sin el consentimiento de una persona mayor de dieciocho años y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto erótico-sexual o la haga ejecutarlo, se le impondrán de uno a seis años de prisión y multa de hasta cien días de salario.
2. Artículo 184 del Código Penal para el Estado de Veracruz. A quien por medio de la violencia física o moral tenga cópula con una persona, se le impondrán de seis a veinte años de prisión y multa de hasta cuatrocientos días de salario. Se entiende por cópula la introducción del pene en el cuerpo de la víctima, por vía vaginal, anal u oral.  
También se considera que comete el delito de violación quien, por medio de la fuerza física o moral, introduzca por vía vaginal o anal cualquier objeto o parte del cuerpo distinto al pene, sin importar el sexo de la víctima.

### Mitos asociados al hostigamiento y acoso sexual:

- “Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”. En realidad lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.
- “Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual”. La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su libido.
- “Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”. Los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.
- “Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.
- “Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). *El hostigamiento o Acoso Sexual*. Género, Salud. Hoja informativa, 2012.

### ¿Quiénes pueden ser hostigadores y acosadores sexuales?

Si bien es cierto que el hostigamiento sexual puede provenir de mujeres y hombres quienes fungan como autoridades, funcionarios, empleados con jerarquías, académicos, personal administrativo, y que, el acoso sexual se puede dar entre las y los compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico o entre alumnos sean o no de la misma entidad académica, la mayor prevalencia de estos casos se da, como hemos venido insistiendo, de hombres a mujeres en un contexto de supremacía masculina y por ende de violencia de género.

### ¿Quiénes pueden ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual?

En los actos de hostigamiento y acoso sexual comúnmente las víctimas son mujeres.

Sin embargo, estas acciones pueden ser cometidas por mujeres contra hombres, hombres contra hombres o bien mujeres contra mujeres, dependiendo de la orientación sexual o la identidad sexo - genérica de la persona agresora.

Como se observa en el gráfico que presenta los resultados de la I Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud de 2011, en la región el porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres.

### AUTORIDADES ANTE LAS QUE SE DEBEN PRESENTAR LAS DENUNCIAS

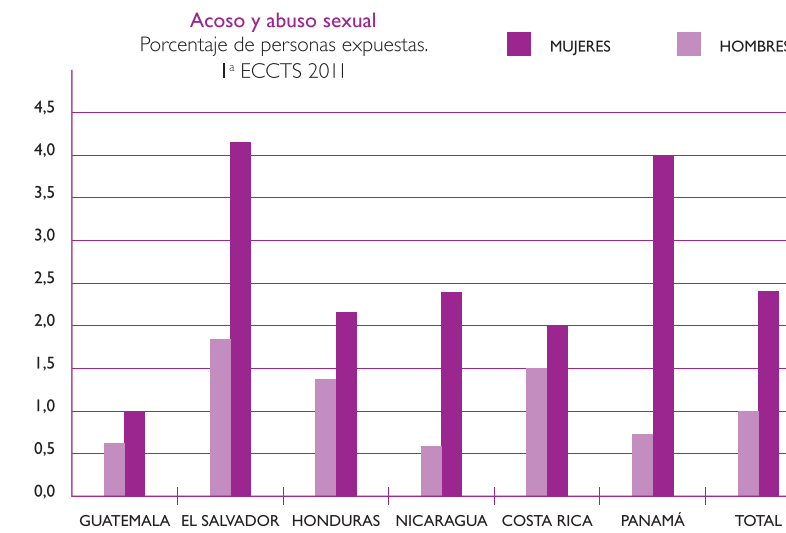
Persona que comete hostigamiento y acoso sexual	Víctima	Autoridad que recibe la denuncia	Autoridad que conoce y resuelve
Personal académico	Las y los alumnos	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta, la o el secretario de la dependencia, la persona que designe la Dirección de Relaciones laborales
	Personal académico	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta, la o el secretario de la dependencia, la persona que designe la Dirección de Relaciones laborales
	Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza eventual, becario o de apoyo.	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta, la o el secretario de la dependencia, la persona que designe la Dirección de Relaciones laborales
	Autoridades universitarias unipersonales, funcionarias o funcionarios	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta, la o el secretario de la dependencia, la persona que designe la Dirección de Relaciones laborales
	Las o los Secretarios Académicos de Administración y Finanzas o de la Rectoría; las y los Vicerrectores, la o el Secretario Académico Regional; la o el Secretario de Administración y Finanzas Regional; la o el Abogado General; las o los Directores Generales de Área Académica; la o el Defensor de los Derechos Universitarios y sus adjuntas o adjuntos; la o el Director General de Investigaciones; y/o las y los Coordinadores que tenga la Universidad	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta, la o el secretario de la dependencia, la persona que designe la Dirección de Relaciones laborales
	Las o los Directores de Facultades e Institutos; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta, la o el secretario de la dependencia, la persona que designe la Dirección de Relaciones laborales
	La o el Rector	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta, la o el secretario de la dependencia, la persona que designe la Dirección de Relaciones laborales

Fuente: Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016 (Clausula 30)

## AUTORIDADES ANTE LAS QUE SE DEBEN PRESENTAR LAS DENUNCIAS

Persona que comete hostigamiento y acoso sexual	Víctima	Autoridad que recibe la denuncia	Autoridad que conoce y resuelve
Las y los alumnos	Las y los alumnos	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	Junta Académica y Comisión de Honor y Justicia
	Personal académico	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	Junta Académica y Comisión de Honor y Justicia
	Personal administrativo, técnico, manual, personal de confianza eventual, becario o de apoyo.	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	Junta Académica y Comisión de Honor y Justicia
	Autoridades universitarias unipersonales, funcionarias o funcionarios	Director	Junta Académica y Comisión de Honor y Justicia
	Las o los Secretarios Académicos de Administración y Finanzas o de la Rectoría; las y los Vicerrectores, la o el Secretario Académico Regional; la o el Secretario de Administración y Finanzas Regional; la o el Abogado General; las o los Directores Generales de Área Académica; la o el Defensor de los Derechos Universitarios y sus adjuntas o adjuntos; la o el Director General de Investigaciones; y/o las y los Coordinadores que tenga la Universidad	Director	Consejo Universitario General
	Las o los Directores de Facultades e Institutos; la o el Director General y la o el Secretario de Enseñanza Abierta	La o el Director de Facultad, Instituto o Enseñanza Abierta	Junta Académica
		Comisión de Honor y Justicia	Junta Académica y Comisión de Honor y Justicia
La o el Rector	Comisión de Honor y Justicia	Comisión de Honor y Justicia	

Fuente: Ley Orgánica de la UV (Arts. 25, 33, 106, 107 y 113) y Estatuto de los Alumnos 2008



Organización Internacional del Trabajo (OIT). *El hostigamiento o acoso sexual*. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa (2012).

### ¿Qué efectos causa el hostigamiento y acoso sexual?

El hostigamiento y acoso sexual, genera diversas afectaciones a las personas que son víctima de ellos, tanto de carácter psicológico como emocional, físico, familiar, económico, académico y profesional.

Dentro de las afectaciones psicológicas se puede presentar estrés permanente o postraumático, ansiedad, depresión o baja autoestima, nerviosismo, irritabilidad, angustia, agresividad, desesperación e impotencia, rechazo al estudio o al trabajo.

También se pueden producir afectaciones físicas como trastornos del sueño o gastrointestinales,

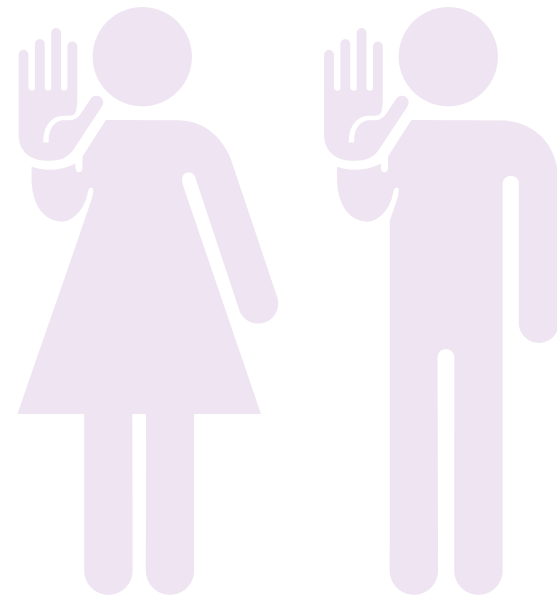
dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, tensión muscular, alergias, entre otras.

Las personas que sufren hostigamiento y acoso sexual, tienen cambios de conducta que afectan su entorno familiar ya que comienzan a alejarse de sus allegados, amistades y familiares por temor o pena, pensando que pudiesen estar equivocadas al sentirse hostigadas o acosadas sexualmente, lo cual genera aislamiento.

Asimismo, la ansiedad y el estrés constante provocan que en ocasiones éstas pidan su baja

laboral o estudiantil o bien su cambio de adscripción, todo ello ante la falta de atención de las autoridades y ante la incapacidad de las víctimas para afrontar el problema, lo cual limita su desarrollo personal, académico o profesional.

Por otra parte, el hostigador o acosador puede realizar acciones para que su víctima sea despedida al negarse a someterse a sus pretensiones sexuales, ocasionando afectaciones patrimoniales ante la falta de percepción de ingresos, o puede también derivar en que la víctima no pueda continuar sus estudios profesionales.



De igual forma, tanto el hostigamiento como el acoso sexual afectan indirectamente a las personas que trabajan o estudian con las víctimas puesto que el ser testigos también produce estrés o ansiedad y confusión sobre la forma en cómo deben actuar ante dichas situaciones.

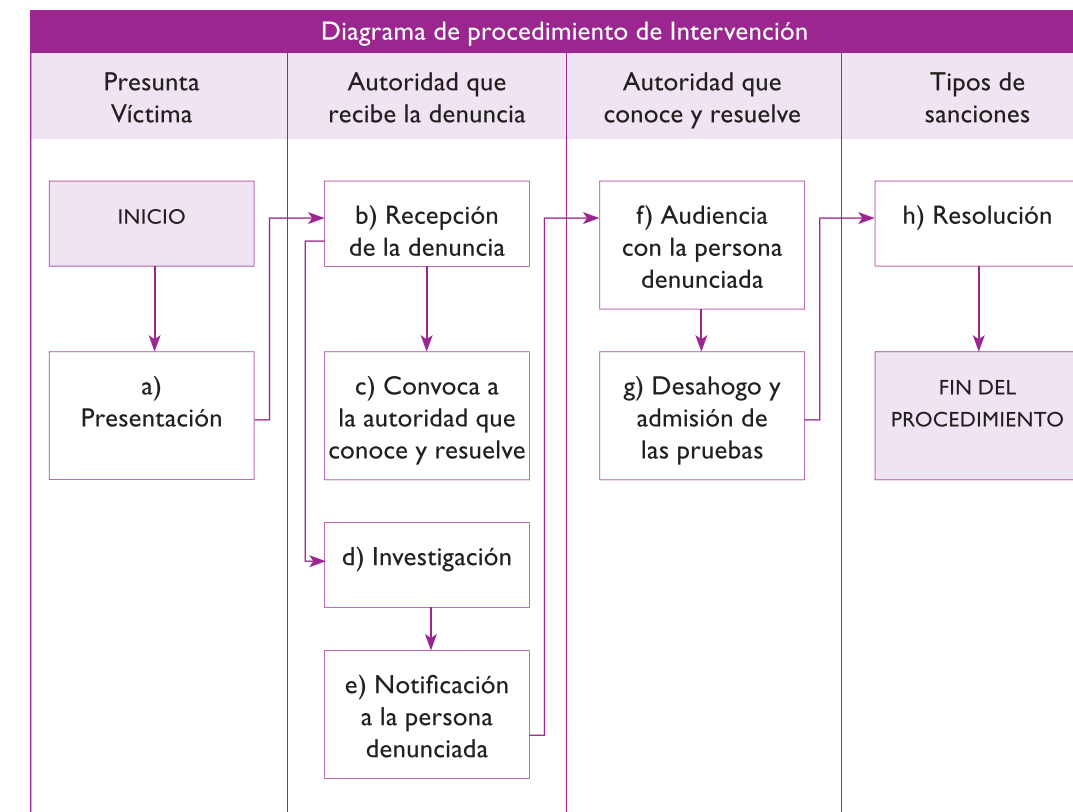
A nivel organizacional se generan consecuencias de tensión laboral, pérdida de recursos humanos competentes, aumento de riesgos de trabajo, disminución de la productividad y calidad de trabajo, fomenta el ausentismo, la tensión en el ambiente de trabajo; inversión de tiempo y esfuerzo para la investigación y resolución de casos, genera gastos administrativos y judiciales para atender las denuncias, pagos de indemnizaciones por daño moral o despidos, conflictos sindicales, afectación en la imagen institucional, entre otros.

Socialmente es un obstáculo para lograr la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres y por tanto, nos aleja de una sociedad justa y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas.

presentar su declaración por escrito o de manera verbal, admitiéndole las pruebas que presente para su defensa (Anexo 2).

**g) Desahogo y admisión de las pruebas:** La autoridad colegiada o bien la o el funcionario correspondiente recibirán todas las pruebas que hayan ofrecido las partes, garantizando en todo momento la confidencialidad del caso (Anexo 2).

**h) Resolución:** La autoridad colegiada o bien la o el funcionario correspondiente analizará las pruebas recibidas y admitidas y emitirá una resolución, pudiendo imponer las sanciones que correspondan y notificando a la parte denunciada de dicha situación (Anexos 1 y 3).



- Evitar expresiones subjetivas como “entendiste mal”, “a poco”, “no me digas”, “no puede ser” o “pero si la persona que acusas es un/una caballero/dama”;
- Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para iniciar una investigación completa;
- Remitir el caso a la Defensoría de los Derechos Universitarios o a la Coordinación de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana para mejorar la atención y la asesoría legal correspondiente, en caso de que la presunta víctima no pueda expresar lo que siente o no se encuentre cómoda para relatar de manera verbal los hechos ocurridos;
- No realizar alguna advertencia sobre las consecuencias que se pueden producir por interponer la denuncia;
- No sugerir que antes de la denuncia se pueda realizar una conciliación o mediación ya que estos mecanismos alternos para solucionar problemas tienden a revictimizar a las personas y exponerlas a un mayor riesgo en el caso del hostigamiento y acoso sexual.

### Procedimiento para la Atención

**a) Presentación de la denuncia:** La presunta víctima deberá presentarse ante la autoridad que corresponda para interponer su denuncia por hostigamiento y acoso sexual anexando las pruebas que permitan acreditar su dicho (Anexos 1 y 2).

**b) Recepción de la denuncia:** La denuncia se presentará por escrito y la autoridad correspondiente tiene la obligación de recibirla (Anexos 1 y 2).

**c) Convoca a la autoridad que conoce y resuelve:** La autoridad correspondiente que recibe la denuncia, convocará a la autoridad colegiada o bien a la o el funcionario correspondiente para llevar a cabo la audiencia con la persona denunciada (Anexo 1).

**d) Investigación:** Se comunicará a las autoridades universitarias o las y los funcionarios pertinentes para recabar la información correspondiente y tomar las medidas necesarias para evitar daño o perjuicio a las presuntas víctimas.

**e) Notificación a la persona denunciada:** Se notificará sobre el inicio del procedimiento a la persona denunciada, haciéndole saber quién le denuncia, por qué razón y otorgándole su derecho a presentar las pruebas que considere pertinentes para acreditar su defensa (Anexo 2).

**f) Audiencia con la persona denunciada:** La autoridad colegiada o bien la o el funcionario correspondiente celebrarán la audiencia previamente notificada donde se dará el derecho a la defensa a la persona denunciada, quien podrá



## Procedimiento para la atención del hostigamiento y acoso sexual

## Consideraciones generales antes el procedimiento

La prevención del hostigamiento y acoso sexual es el mejor instrumento para evitar y eliminar dichas prácticas dentro de la Universidad Veracruzana, para ello debemos alentar a las y los integrantes de la comunidad universitaria a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra.

Sin embargo, en el caso de que se llegasen a presentar casos de hostigamiento y acoso sexual, las autoridades universitarias y las y los funcionarios deberán atender a la brevedad posible a las víctimas de manera objetiva, orientadora, con calidad humana y sensible, sin prejuicios, equitativamente, sin dilación alguna, con base en el respeto a los derechos humanos. También de manera seria y profesional, atendiendo a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Hay que garantizar en todo momento la confidencialidad del caso y aplicar la normatividad universitaria para generar un *debido proceso*<sup>1</sup>, ya que de no hacerlo se podría llegar a cometer *violencia institucional*<sup>2</sup>.

Es importante garantizar que ninguna persona integrante de la comunidad universitaria que haya denunciado ser víctima de hostigamiento o

acoso sexual, así como testigo, sufra por ello algún perjuicio personal en su empleo o estudios. Si esto ocurriese, se le debe recomendar denunciar dicha situación ante la autoridad universitaria correspondiente para que se inicie el procedimiento sancionador que permita el cese del perjuicio personal.

De igual forma, cualquier violación al debido proceso y a la confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso se considerará como una falta y se trasladará a las instancias competentes para desarrollar el proceso disciplinario que corresponda.

Las autoridades universitarias, así como las y los funcionarios deberán explicar en todo momento a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual que los procedimientos investigadores y sancionadores que se realizan dentro de la Universidad Veracruzana no restringen los derechos para presentar denuncias o querrelas, ante la autoridad penal correspondiente, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Las denuncias que presenten las víctimas dentro de la Universidad Veracruzana deberán ser por escrito y debidamente firmadas, estableciendo

las características generales de quien la presenta, haciendo una narración clara precisa y relacionada con los hechos que se denuncian, tratando de evitar establecer aspectos que no tienen relación con la misma y en su caso anexar las pruebas que tenga a la mano.

## Recomendaciones al hacer la entrevista

En el primer contacto o entrevista con las presuntas víctimas se recomienda lo siguiente:

- Asegurar desde el principio la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada;
- Establecer un lugar adecuado donde no se presenten interrupciones y se guarde la mejor privacidad posible.
- Permitir estar presentes sólo a la o las personas afectadas, pudiendo estar presentes un familiar o algún representante laboral, si así lo pide la presunta víctima.
- Identificar a la o las personas responsables del hostigamiento y acoso sexual, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometieron dichos actos, pudiendo formular las siguientes preguntas:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada?  
¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cuál es la relación académica o laboral con la persona agresora?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?

También es recomendable que durante la entrevista las autoridades universitarias, así como las y los funcionarias realicen lo siguiente:

- Tomar nota de lo que se narre en ese momento, generando un ambiente de confianza para que las personas entrevistadas se sientan escuchadas y debidamente atendidas;
- Evitar culpar a las presuntas víctimas por el supuesto hostigamiento o acoso sexual (no se deben llegar a conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas) o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de ellas;

1. Tanto la víctima como la persona agresora deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.

2. Todos los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.