



Política de Prevención y Actuación ante el Acoso y Hostigamiento sexual y laboral

**Consejo Cívico de Instituciones de
Nuevo León, A.C.**

CÓDIGO: PO-07-GES-05

REVISIÓN No.: 02

VIGENTE A PARTIR DEL: 22 de junio de 2026

Para toda la comunidad del Consejo Cívico

En el Consejo Cívico creemos que trabajar bien empieza por sentirse seguro(a). Esta política es nuestro compromiso de que nadie en nuestro equipo tenga que aguantar situaciones de acoso, hostigamiento o malos tratos para poder hacer su trabajo.

La actualizamos para que sepas cómo reconocer situaciones de violencia laboral en el trabajo, qué puedes hacer si las vives o las presencias, y cómo la organización te respalda.

Aplica para todas las personas que colaboran, participan o tienen vínculo con el Consejo Cívico: equipo operativo, personas voluntarias, consultoras, proveedoras, integrantes del Consejo Directivo y comunidades con quienes compartimos espacios.

Lo más importante de esta política

Ninguna forma de acoso, hostigamiento o malos tratos es tolerable, sin excepción.
Tienes derecho a trabajar en un ambiente digno, seguro y respetuoso.
No estás sola o solo: hay personas y mecanismos para apoyarte.
Esta política aplica dentro y fuera del espacio físico de trabajo.
No existe límite de tiempo para presentar una denuncia.
No se aplica mediación ni conciliación en casos de violencia de género.

Marco normativo que sustenta esta política:

- NOM-035-STPS-2018 – Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo
- NMX-R-025-SCFI-2015 – Igualdad Laboral y No Discriminación
- Ley Federal del Trabajo – Art. 3 Bis y Art. 47, 51, 133, 135 y 991
- Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Términos y definiciones clave

Conocer estos conceptos te ayuda a identificar situaciones y actuar. Aquí las definiciones según la Ley Federal del Trabajo y la normativa vigente:

■ **Acoso sexual.**

Es una forma de violencia en la que, aunque NO existe una relación jerárquica directa, hay un ejercicio abusivo de poder que pone a la víctima en estado de indefensión. Puede suceder en uno o varios eventos.

■ Hostigamiento sexual.

Es el ejercicio de poder dentro de una relación de subordinación laboral real. La persona agresora tiene autoridad jerárquica sobre la víctima. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas con connotación sexual.

■ Acoso y hostigamiento laboral.

Conductas que hieren, humillan, ofenden o amedrentan de manera sistemática a una persona con el objetivo de intimidarla, opacarla o excluirla de la organización. Puede ser vertical (entre jefe y empleado) u horizontal (entre compañeros(as)).

■ Discriminación.

Toda distinción, exclusión o preferencia que impida a una persona ejercer sus derechos, basada en características como su origen, género, edad, apariencia, religión, orientación sexual, situación económica, entre otras.

■ Violencia laboral.

Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos contra quien trabaja, que pueden dañar su integridad o salud (RFSST, Art. 3, frac. XXV)

Lineamiento General

Queda estrictamente prohibido acosar u hostigar sexual o laboralmente a cualquier persona, así como realizar actos inmorales en los espacios de trabajo, durante desplazamientos o viajes por motivos laborales, en eventos o actividades sociales —presenciales o virtuales—, y en comunicaciones de carácter profesional realizadas por cualquier medio digital.

Tipología de conductas

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:

- a) **Chantaje sexual:** 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.
- b) **Acoso sexual ambiental:** acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten ofensivas o humillantes para quien las recibe.

1. Algunos ejemplos de conductas de carácter sexual.

Tipo	Conductas
Físico	Violencia física
	Tocamientos
	Pellizcos
	Caricias
	Acercamientos innecesarios
	Abrazos o besos indeseados
	Familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien)
	Conductas tipificadas como delitos
Verbal	Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual
	Llamadas de teléfono ofensivas
	Comentarios o bromas sugerentes (incómodas, seductoras)
	Comentarios condescendientes o paternalistas
	Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas
	Preguntas intrusivas a cerca del cuerpo o la vida privada de otra persona
	Insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas
No verbal	Silbidos
	Gestos de connotación sexual
	Presentación de objetos pornográficos
	Miradas lujuriosas
	Fotos, afiches, protectores de pantalla ofensivos
	Correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente explícitos
	Uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales
	Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos
	Aproximaciones inapropiadas en redes sociales

¿Qué es el consentimiento afirmativo?

Es un acuerdo mutuo, voluntario, consciente, específico y revocable para participar en una conducta de naturaleza sexual. El silencio NO es consentimiento. La ausencia de resistencia NO es consentimiento. El consentimiento se puede retirar en cualquier momento, incluso si antes fue otorgado. No se puede dar consentimiento bajo presión, intimidación, intoxicación o coerción.

2. Algunos ejemplos de conductas de carácter laboral.

Tipo	Descripción
Medidas institucionales	Asignar los trabajos peores o más desagradables.
	Consignar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
	Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
	No indicar ningún tipo de trabajo.
	Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
	Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
Aislamiento social	Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de colaboradores.
	Traslado a un puesto de trabajo aislado.
	Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
	División entre colaboradores de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.
Ataques a la vida privada de la persona	Críticas constantes a la vida privada o íntima.
	Terror por medio de llamadas telefónicas, mensajes o en redes sociales.
	Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
	Burlarse de algún defecto personal.
	Imitar los gestos o la voz de la víctima.
	Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas.
	La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.
Violencia física	Amenazas de violencia física.
	Maltrato físico.
Agresiones verbales	Gritar o insultar.
	Críticas permanentes al trabajo de las personas.
	Amenazas verbales.
Agresiones psicológicas	Mortificar a otros miembros de la organización con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a las personas que muestran grandes competencias o aptitudes profesionales.
	Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
	Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
	Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
	Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
	Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible".
	La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
	La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
	Reuniones de larga duración en las que se presiona, humilla o menosprecia sistemáticamente a la persona, mediante frases como "no sirves para el trabajo" o "qué haces aquí", generando un estado de angustia e incapacidad laboral.

Protocolo de Actuación y Proceso de Denuncia

Este protocolo reconoce que quien vive una situación de acoso o hostigamiento no queda definido por esa experiencia. Por eso, hablamos de **personas en situación de víctima** y no de "víctimas" como etiqueta permanente, evitando así un lenguaje que estigmatice o paternalice.

- **Presunta víctima.**

Persona que presuntamente ha sido afectada por un acto de acoso u hostigamiento. Recibe este trato mientras se investiga.

- **Presunta persona agresora.**

Persona de quien se presumen actos de acoso u hostigamiento. También recibe este trato mientras se investiga.

- **Víctima.**

Persona que ha sido afectada directa o indirectamente por acoso u hostigamiento, una vez que esto ha sido determinado.

- **Persona agresora.**

Persona que ha infligido acoso u hostigamiento y que ha sido declarada responsable conforme a este proceso.

¿Quién responde ante una denuncia?

El Consejo Cívico cuenta con dos comités responsables de recibir, atender, investigar y resolver las denuncias, garantizando confidencialidad, imparcialidad y perspectiva de género en todo momento.

1. **Comité de Gobernanza.**

Atiende casos que involucren a personas del equipo directivo y colaboradoras internas.

2. **Comité de Honor y Justicia.**

Atiende casos que involucren a personas externas: proveedores, consultores, asociados, aliados o cualquier persona sin vínculo laboral directo con el Consejo Cívico.

La **Gerencia de Administración e Institucionalidad** funge como *figura de escucha interna*, siendo el primer punto de contacto para quien desee orientación o acompañamiento antes de presentar una denuncia formal. Sin embargo, la denuncia puede presentarse directamente con cualquier integrante del Comité de Gobernanza o del Comité de Honor y Justicia, según corresponda al caso.

Proceso de denuncia

Si viviste o presenciaste una situación de acoso, hostigamiento o malos tratos, puedes actuar. No estás sola o solo. Cualquier persona de la comunidad del Consejo Cívico puede denunciar.

Paso 1 Denunciar La denuncia podrá presentarse ante la Figura de Escucha o directamente ante cualquier integrante del Comité, por la persona afectada o por quien tenga conocimiento de los hechos.	Paso 2 Documentar La Figura de Escucha registra la denuncia, documenta los hechos e integra el expediente para remitir al Comité que corresponda. <i>(3 días hábiles para documentar los hechos)</i>	Paso 3 Analizar El Comité revisa la denuncia, valora la situación y determina si es necesario implementar medidas urgentes de protección. <i>(8 días hábiles hasta la resolución)</i>
Paso 4 Investigar Cuando proceda, el Comité notifica a la persona señalada, entrevista a las personas involucradas, recaba las evidencias necesarias y garantiza la confidencialidad y el derecho de audiencia.	Paso 5 Resolver Con base en la investigación realizada, el Comité emite una resolución, comunica el resultado a las partes, establece las medidas correspondientes y, cuando proceda, da aviso a la autoridad competente.	Paso 6 Dar seguimiento El Comité da seguimiento al cumplimiento de las medidas adoptadas, verifica que no existan represalias y cierra el expediente una vez concluido el proceso.

¿Qué pasa después de denunciar?

Durante y después del proceso, el Consejo Cívico tiene obligaciones contigo:

El Comité se compromete a...	¿Qué significa?
Tratarte con dignidad y respeto	<i>Ninguna persona del proceso puede culparte, cuestionarte ni hacer que revivas el evento innecesariamente.</i>
Brindarte información clara	<i>Tienes derecho a saber el estado de tu caso y cuáles son las siguientes acciones.</i>
Evitar la revictimización	<i>No te pediremos narrar los hechos más veces de lo necesario.</i>
Aplicar medidas de protección	<i>Si es necesario, se cambiará la distribución del espacio de trabajo, el acceso a plataformas o los horarios para que no tengas que estar en contacto con la persona denunciada.</i>
Garantizar privacidad	<i>La información del caso no se comparte fuera del Comité sin tu consentimiento, salvo cuando la resolución lo requiere.</i>
Apoyo en el largo plazo	<i>Si el caso lo amerita, la organización te apoyará con acceso a atención psicológica o recursos para tu reintegración.</i>

¿Cómo analiza mi denuncia el Comité?

El violentómetro es una herramienta visual para identificar qué tan grave es una situación de violencia en el trabajo. Se utiliza cuando algo parece incómodo o no se sabe cómo nombrarlo.

NIVEL	SEÑAL	CONDUCTAS
NIVEL 1 <i>Microagresiones</i>	Incomodidad	• Interrumpir constantemente • Comentarios sarcásticos sobre apariencia o personalidad • Ignorar la comunicación intencionada • Burlas o sobrenombres
NIVEL 2 <i>Afectación a la autoestima</i>	Alerta	• Referirse al personal como objeto o propiedad • Culpar, chantajear, actitud prepotente • Discriminar por embarazo, edad, discapacidad, orientación sexual • Abuso de confianza o autoridad
NIVEL 3 <i>Violencia psicológica</i>	Peligro	• Humillación o exhibición pública • Rumores malintencionados o difamación • Restricción de condiciones laborales dignas • Extorsión, amenazas verbales • Ocultar, falsificar o sustraer información
NIVEL 4 <i>Violencia grave</i>	Muy alto riesgo	• Comentarios o piropos ofensivos con presión • Insinuaciones o acoso sexual • Exigir contacto físico por ser jefe/a • Tocamientos, gritos, insultos, intimidaciones • Citas fuera de la oficina con presión o insinuación
NIVEL 5 <i>Violencia extrema</i>	TOLERANCIA CERO	• Hostigamiento que obligue a renunciar • Despido injustificado por represalia • Jalones, empujones, golpes • Amenaza de muerte, agresión con objetos o armas • Violación sexual o asesinato

¿Qué significa tolerancia cero?

La organización NO aplicará procesos de mediación ni conciliación en estos casos.

Toda denuncia será investigada de forma formal y en condiciones de igualdad.

Las sanciones van desde suspensión hasta rescisión de contrato o terminación de relación contractual.

En casos que constituyan delito, se podrá orientar o acompañar a la víctima ante instancias legales externas.



Tu privacidad está protegida

La denuncia y todo el proceso son estrictamente confidenciales.

Solo las personas integrantes del Comité correspondiente tienen acceso a la información.

Está prohibido revelar la identidad de quien denuncia a cualquier persona no autorizada.

Violar la confidencialidad del proceso es en sí mismo una falta grave sujeta a sanción.



Protección contra represalias

Ninguna persona puede ser sancionada, excluida, ignorada o perjudicada por haber presentado una denuncia o por haber apoyado a quien lo hizo.

Si percibes una represalia, preséntala como una nueva denuncia de inmediato.

Las represalias son tratadas con la misma seriedad que la denuncia original.

¿Cómo se informa a toda la organización?

Solo en los casos resueltos con rescisión del contrato laboral o terminación de la relación contractual, se informará a toda la comunidad del Consejo Cívico dando a conocer la identidad de la persona agresora.

¿CÓMO PREVENIMOS?

El Consejo Cívico se compromete activamente a crear y mantener un entorno organizacional donde todas las personas puedan colaborar con dignidad, confianza y seguridad. Esto implica:

1. Prevención Primaria

- a. Facilitamos el acceso a la información de ésta política, a través de nuestra página web, en los cursos de inducción para personal de nuevo ingreso, en comunicados electrónicos o impresos.
- b. Aplicamos anualmente una encuesta de clima laboral y cada dos años una consultoría externa para identificar riesgos.
- c. Capacitamos a todo el personal cada dos años en materia de prevención y actuación ante casos de acoso, hostigamiento y violencia laboral.
- d. Revisamos y actualizamos este documento cuando sea necesario.

2. Prevención Secundaria

- a. Alentamos la denuncia sobre hechos que violan lo establecido en esta política, ya sea que ocurra en los espacios de trabajo o fuera de ellos, incluyendo medios digitales.

- b. Actuamos rápido y con seriedad en cuanto recibimos una denuncia, garantizando el cumplimiento de cada paso del proceso de denuncia.
- c. Aplicamos de inmediato medidas para proteger a quien denuncia. El proceso se aplica igual para todas las personas: ni protegemos a nadie por su rango ni ignoramos a nadie por el suyo.

3. Prevención Terciaria

- a. Reparación del daño a través de la restitución de derechos laborales y garantía de no repetición.
- b. Brindamos asistencia, rehabilitación y reintegración laboral cuando sea necesario.
- c. Evaluación anual de los casos para mejorar la presente política.

SANCIONES

Las sanciones se determinan con base en la gravedad de los hechos:

Tipo de sanción	Cuándo aplica
Llamada de atención / apercibimiento	Primera infracción de conductas de nivel 1 o 2, cuando no hay antecedentes.
Suspensión sin goce de sueldo (hasta 8 días)	Segunda infracción o conducta grave de nivel 3. Conforme al Art. 47 y 991 LFT.
Rescisión de contrato laboral sin responsabilidad para la organización	Tercera infracción, conductas de Tolerancia Cero (Niveles 4 y 5), o acumulación de dos advertencias previas. (Art. 47 y 991 LFT)
Terminación de relación contractual con actor externo	Incumplimiento de los principios y valores del Consejo Cívico por parte de proveedores, consultores, voluntarios o consejeros.

Vigencia y actualización

Esta política entrará en vigor el 22 de junio de 2026. El área de Administración, con la validación del Comité de Gobernanza, la revisará anualmente o cuando haya necesidad de cambios.

Dudas o situaciones no previstas deben consultarse directamente con el área de Administración antes de proceder.