

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PRESENTACIÓN | 9 |
| <i>Agradecimientos</i> | 9 |
| <i>Nota introductoria</i> | 9 |
| | |
| CAPÍTULO 1. DEFINICIÓN Y LEYES RESPECTO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 13 |
| <i>Definiciones</i> | 13 |
| <i>Límites a la acción legal</i> | 15 |
| <i>Las leyes mexicanas respecto al hostigamiento sexual en materia laboral</i> | 15 |
| <i>Limitaciones de estas leyes</i> | 16 |
| | |
| CAPÍTULO 2. LOS MITOS Y HECHOS EN TORNO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | 17 |
| <i>Introducción</i> | 17 |
| <i>Los mitos más comunes</i> | 17 |
| | |
| CAPÍTULO 3. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE QUEJA | 21 |
| <i>Establecimiento de una política</i> | 21 |
| <i>Procedimientos de queja</i> | 23 |
| <i>Documentación y registro de las denuncias</i> | 24 |
| <i>Resolución interna de quejas por hostigamiento/discriminación</i> | 25 |
| | |
| CAPÍTULO 4. LA RESPONSABILIDAD DE RESOLVER LAS QUEJAS SOBRE HOSTIGAMIENTO | 27 |
| <i>¿De quién es la responsabilidad de resolver las quejas sobre hostigamiento?</i> | 27 |
| <i>¿Qué hacer cuando el hostigamiento ocurre entre compañeros y compañeras sindicalizados?</i> | 28 |
| <i>Educación sindical y capacitación empresarial</i> | 29 |
| | |
| CAPÍTULO 5. RESOLUCIÓN DE LA QUEJA DE HOSTIGAMIENTO MEDIANTE LA INVESTIGACION FORMAL | 31 |
| <i>Procedimientos de queja formales</i> | 31 |
| <i>¿Cuándo es apropiado usar un procedimiento formal?</i> | 31 |
| <i>Tipos de evidencia</i> | 32 |
| <i>Registro de quejas formales</i> | 33 |
| <i>Difamación</i> | 33 |
| <i>Protección del personal designado</i> | 34 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CAPÍTULO 6. LA RESOLUCIÓN INFORMAL DE UNA QUEJA | 35 |
| <i>Consideraciones importantes para decidir el uso del proceso informal de resolución</i> | 35 |
| <i>Situaciones en las cuales una resolución informal es idónea</i> | 35 |
| <i>Generalmente los procedimientos informales son apropiados cuando</i> | 36 |
| <i>Documentación de quejas informales</i> | 36 |
| | |
| CAPÍTULO 7. DOCUMENTACIÓN DE LAS ENTREVISTAS | 39 |
| <i>Forma estructurada</i> | 39 |
| <i>La toma de declaración</i> | 40 |
| <i>Memoria para el expediente</i> | 42 |
| | |
| CAPÍTULO 8. REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS | 43 |
| <i>Problemas particulares de las entrevistas</i> | 43 |
| <i>Testigos renuentes o que no cooperan</i> | 45 |
| <i>Directrices para la realización de la entrevista</i> | 46 |
| <i>Un ejemplo: El caso de María Núñez en el anexo 1</i> | 47 |
| <i>Habilidades de la persona que entrevista</i> | 48 |
| <i>Técnicas de entrevista</i> | 49 |
| | |
| CAPÍTULO 9. PLAN DE LA INVESTIGACIÓN | 51 |
| <i>Introducción</i> | 51 |
| <i>Elaboración del plan de investigación</i> | 51 |
| <i>Ejercicio</i> | 53 |
| | |
| CAPÍTULO 10. ENTREVISTA A LA PARTE DENUNCIANTE | 55 |
| <i>Pasos que hay que seguir</i> | 56 |
| <i>¿Qué sucede si la persona demandante teme la venganza de la persona acusada?</i> | 57 |
| <i>¿Cómo se protegerá a la parte demandante durante la investigación?</i> | 58 |
| <i>Preparación de la declaración firmada por la parte demandante</i> | 58 |
| | |
| CAPÍTULO 11. ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA | 61 |
| <i>Pasos que hay que seguir</i> | 61 |
| | |
| CAPÍTULO 12. ENTREVISTA A LOS TESTIGOS | 65 |
| <i>Pasos que hay que seguir</i> | 65 |
| | |
| CAPÍTULO 13. REGLAS PARA EL MANEJO DE LA EVIDENCIA | 67 |
| <i>Reglas del juego: tratamiento justo</i> | 67 |
| <i>Carga y estándar de la prueba</i> | 68 |
| <i>Fórmula de la prueba</i> | 69 |
| <i>Ejemplo</i> | 69 |
| <i>Interrogatorio</i> | 69 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Fórmula de prueba para discriminación u hostigamiento</i> | 71 |
| <i>Comentarios finales</i> | 71 |
| CAPÍTULO 14. EVALUACIÓN DE LA EVIDENCIA | 73 |
| <i>Tipos de evidencia</i> | 73 |
| <i>Medios de evidencia</i> | 73 |
| <i>Criterios de selección para las fuentes de evidencia</i> | 75 |
| <i>Evaluación de la evidencia</i> | 78 |
| <i>Resumen para analizar los tipos de evidencia</i> | 81 |
| <i>Un ejemplo concreto</i> | 81 |
| CAPÍTULO 15. LAS DECISIONES FINALES: REMEDIOS Y SANCIONES | 85 |
| <i>Responsabilidad conjunta para los procedimientos disciplinarios</i> | 85 |
| <i>¿Qué sanciones son aplicables?</i> | 86 |
| <i>Factores que determinan la decisión final</i> | 87 |
| <i>Terminación de empleo</i> | 88 |
| <i>El despido injusto</i> | 88 |
| <i>Ejemplo de caso: terminación de empleo</i> | 90 |
| CAPÍTULO 16. EL INFORME DE LA INVESTIGACIÓN | 91 |
| <i>Preparación del informe</i> | 91 |
| <i>Estructura del informe de investigación</i> | 91 |
| <i>Resumen de la investigación</i> | 92 |
| <i>Resultados de la investigación</i> | 92 |
| <i>Resumen de los hechos descubiertos por la investigación</i> | 95 |
| <i>Factores que influyen en las soluciones</i> | 95 |
| <i>Formato del informe de la investigación</i> | 96 |
| ANEXOS | 97 |
| 1. <i>Declaración de María Nuñez</i> | 97 |
| 2. <i>Cartas de notificación</i> | 98 |
| 3. <i>Declaración de la política de la Compañía Bell Telephone</i> | 101 |
| BIBLIOGRAFÍA | 103 |