**GUÍA DE ENTREVISTAS PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN CENTROS DE TRABAJO**

**Entrevista**

El objetivo es recabar la información necesaria que permita determinar:

**A.** El tipo de caso de violencia laboral

**B.** La procedencia de impulsar medidas de protección o de modificación de conducta

**C.** La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral

La persona encargada de realizar la entrevista deberá guiarla a partir de la formulación de preguntas enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

Dirigir la entrevista a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, tiempos, personas y los hechos relacionados.

**I. Entrevista a la presunta víctima**

**Antes de la entrevista**

* Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable
* Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad

**Durante la entrevista**

* Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento
* Hacerle saber que el centro de trabajo está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia laboral
* Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica
* Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas

**Ejemplos de preguntas**:

1. ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso u hostigamiento sexual o laboral?

2. ¿Qué actos, omisiones o conductas se cometieron?

3. ¿Recuerdas frases exactas que haya expresado la persona acusada?

4. ¿Cuándo sucedió?

5. ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones?

6. ¿Hubo personas testigos? ¿Quiénes fueron?

7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

8. ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?

9. ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?

10. ¿De qué manera le ha afectado?

11. ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa? (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)

12. ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?

**Después de la entrevista**

* Agradecer a la persona por su confianza
* Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar

**II. Entrevista a la presunta persona agresora**

**Antes de la entrevista**

* Explicar a la persona entrevistada que se hará una entrevista para conocer las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales del centro de trabajo
* Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso

**Durante la entrevista**

* Escuchar a la presunta persona agresora sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos
* Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el centro de trabajo en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento
* Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica
* Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas

**Después de la entrevista**

* Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención
* Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar

**III. Entrevista a testigos**

**Se considera testigos:**

(1) alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia

(2) alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada

(3) alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

**Antes de la entrevista**

* Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será integro y justo
* Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta
* Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso

**Durante la entrevista**

* Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones

**Después de la entrevista**

* Agradecer su participación
* Refrendar el compromiso del centro de trabajo para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo