



GUÍA DE ENTREVISTAS PARA COMISIÓN INVESTIGADORA DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ANTECIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACION, DESIGUALDAD Y VIOLENCIA LABORAL.

I. De la entrevista.

El objetivo del proceso de entrevista es recabar la información necesaria que permita determinar:

1. El tipo de caso de violencia laboral, discriminación y/o desigualdad.
2. La procedencia de impulsar medidas de protección o de modificación de conducta.
3. La canalización a las instancias competentes, favoreciendo con ello una atención integral.

Las personas encargadas de realizar la entrevista deberán 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.

II. Entrevista a la persona presunta víctima.

1. 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 cuidara la confidencialidad.

2. 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 la CPLADEM esta comprometida 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.
- Considerar estos ejemplos de preguntas:

1. ¿Quién o quienes 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 testiguas? ¿Quiénes son?
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 traer problemas?

3. 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.

III. Entrevista a la persona presunta agresora.

1. 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.

2. 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 la CPLADEM en donde esta 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.



3. Después de la entrevista:

- Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en que 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.

IV. Entrevista a las o los testigos.

Se considera persona testigo:

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 la entrevista, 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.

1. Antes de la entrevista:

- Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro 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.

2. Durante la entrevista:

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

3. Después de la entrevista:

- Agradecer su participación.
- Refrendar el compromiso de la CPLADEM para erradicar las prácticas violentas con base en el procedimiento.



V. Puntos generales a considerar.

También es recomendable que durante las entrevistas se realice lo siguiente:

1. 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.
2. Evitar culpar a las presuntas víctimas por la supuesta violencia laboral, discriminación o desigualdad (no se deben llegar a conclusiones prematuras o anticipar ciertas respuestas) o sugerir que todo es una mala interpretación por parte de ellas.
3. Evitar expresiones subjetivas con “entendiste mal”, “a poco”, “no me digas”, “no puede ser” o “pero si la persona que acusas es un/una caballero/dama”.
4. Recabar en una sola entrevista los elementos necesarios para iniciar una investigación completa.
5. No realizar alguna advertencia sobre las consecuencias que se pueden producir por interponer la denuncia.
6. 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 la persona y exponerlas a un mayor riesgo en el caso del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.