

Ciudad de México, a 19 de marzo de 2025.

**Oficio número: CISS/SG/101/2025**  
**Asunto: Se expide la Guía de Sanciones.**

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) tiene como prioridad fomentar una cultura organizacional basada en la dignidad, el respeto y la igualdad entre todas las personas que colaboran en la institución. No obstante, en cualquier entorno laboral pueden presentarse situaciones de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso, conductas que vulneran la integridad física, psicológica y moral de las personas, afectando su bienestar y su derecho a un ambiente laboral saludable.

La implementación de esta Guía responde a la necesidad de contar con un instrumento claro y accesible que permita identificar, categorizar y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso, garantizando un proceso transparente y justo. Además, busca reforzar los espacios formales de denuncia, brindar apoyo a las víctimas y promover una cultura de respeto y no discriminación. Esta Guía complementa la normativa nacional establecida (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015) en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los estándares internacionales en la materia.

La presente **Guía de Sanciones Aplicables para Conductas de Hostigamiento y Acoso, se expide por esta Secretaría General, en términos de lo dispuesto por el Artículo 3, inciso 28, del Reglamento de la Secretaría General**, a efecto de que sea difundida e implementada en el ámbito de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). Está dirigida a todas las personas colaboradoras de la CISS, independientemente de su género, puesto o nivel jerárquico. La Guía define los conceptos clave, describe las sanciones aplicables según la gravedad de las conductas y establece medidas de protección y modificación de comportamiento. Asimismo, refuerza el compromiso de la CISS con la erradicación de la violencia y la discriminación, garantizando que todas las acciones se realicen con transparencia, justicia y respeto a los derechos humanos.

Esta Secretaría General considera que este documento representa un paso fundamental en la consolidación de un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación, alineado con los más altos estándares de derechos humanos y equidad laboral.

**Atentamente**



**Mtro. José Pedro Kumamoto Aguilar**  
**Secretario General Interino de la**  
**Conferencia Interamericana de Seguridad Social.**





## Guía de sanciones aplicables para Conductas de Hostigamiento y Acoso

Para la Conferencia Interamericana de Seguridad Social es fundamental impulsar una cultura organizacional de dignidad y respeto entre todas las personas que laboran en el organismo. En este sentido, es importante que el personal de la CISS comprenda que la denuncia de cualquier acto indeseado es un instrumento clave para estar en condiciones de actuar en cada caso particular y poder aplicar las medidas que correspondan para erradicar la discriminación y la violencia.

La violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual son conductas que laceran gravemente a las personas, vulnerando su la integridad física, psíquica y/o moral, coartando su libertad sexual, su dignidad e intimidad y limitando su derecho a un ambiente saludable y su bienestar personal. En este sentido, es obligación de la Conferencia, mediante el órgano creado para tal efecto, atender las situaciones que se presenten en esta materia, así como guiar el actuar de las personas colaboradoras hacia el respeto a los derechos y a las diferencias, tal como la promoción de la igualdad y el desarrollo.

La presente Guía es una herramienta con información relevante para poder clarificar conceptos, identificarlos y categorizar los diferentes actos de discriminación, abuso o violencia que se puedan dar dentro de la CISS. Si bien, las mujeres son las que mayormente sufren de agresiones, es valioso mencionar que también las personas no binarias y los hombres llegan a padecer maltrato en cualquiera de sus formas.

Es importante remarcar que la presente Guía se encuentra directamente relacionada con lo previsto por el Código de Conducta, el Reglamento Interior de Trabajo y el **Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento y Acoso Laboral** de la CISS.

Con el presente documento se busca reafirmar el compromiso de atención que tienen los espacios formales de denuncia dentro de la Conferencia, siempre



abiertos para todas las personas que experimenten alguna situación de maltrato por parte de otra persona colaboradora dentro o fuera de las instalaciones.

## Marco de referencia

### Glosario.:

Para los efectos de la presente guía se tomarán las definiciones previstas en el Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento, Discriminación o Acoso Sexual o Laboral<sup>1</sup>

### Normativa Legal Aplicable.

Existe una amplia legislación nacional e internacional que podrá ser analizada y retomada por la CASV para el tratamiento de los casos que se le presenten:

### Legislación Nacional y normatividad específica de la CISS:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal de Trabajo (LFT)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en México
- Reglamento Interior de Trabajo de la CISS
- Código de Conducta de la CISS
- Protocolo para la atención de casos de hostigamiento, discriminación o acoso sexual o laboral de la CISS
- Contrato individual de trabajo

### Tratados e instrumentos internacionales de referencia:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),

---

<sup>1</sup> Para más información, consulta el Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento, Discriminación o Acoso Sexual o Laboral: <https://ciss-bienestar.org/normatividad/>



- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará,
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos

Diferencias entre hostigamiento y acoso:

Hostigamiento	Acoso
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima frente al agresor.	No existe subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	Cualquier ámbito.
Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Comportamiento abusivo de poder verbal, físico o ambos que llevan a la víctima a un estado de indefensión y de riesgo.

Fuente: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en México.

### Sanciones aplicables

La "Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como la atención y seguimiento a casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento, y/o acoso sexual" (CASV), revisará y evaluará cada uno de los elementos de análisis del caso, así como las pruebas recabadas en los mismos. Una vez realizada la revisión y evaluación, la CASV emitirá la resolución correspondiente, en la cual se podrá determinar la procedencia de imposición de sanciones. **El proceso de sanción se llevará a cabo conforme a lo establecido por el Protocolo de Hostigamiento y Acoso de la CISS, garantizando que todas las acciones sean transparentes, justas y alineadas con los principios de igualdad y no discriminación que rigen a esta organización.**

Las sanciones impuestas podrán incluir cualquier combinación de los componentes que a continuación se señalan:



### Sanciones:

- Apercibimiento por escrito.
- Amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal.
- Disculpa formal privada o pública.
- Convenio mediante la mediación de una o más personas integrantes de la CASV (parte imparcial), cuando ambas partes acuerden una situación favorable para las dos.
- Suspensión de hasta 8 días naturales sin goce de sueldo.
- Cambio de lugar de trabajo, área o puesto.
- Rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para la parte patronal.

### Elementos para considerar en el análisis del caso:

- La gravedad del daño.
- Las pruebas reunidas.
- El deseo de sanción de la víctima.
- Actuación de mala fe o intención por parte de la persona señalada.
- Si la persona señalada sabía que su comportamiento era inadmisibles.
- El grado de arrepentimiento.
- Si se cuenta con antecedentes.

### **Acciones adicionales**

#### Respaldo a las víctimas:

- Garantizar el alto a la violencia, discriminación acoso u hostigamiento ocurrido.
- Compromiso de no repetición
- Principio de no revictimización
- Orientación y apoyo a la persona afectada para acudir al servicio médico del IMSS por su derechohabencia, en caso necesario.
- Orientación y apoyo a la persona afectada para acudir al IMSS por su derechohabencia a solicitar terapia emocional, si es requerido.
- Acreditación de permiso o licencia solicitada debido a la circunstancia, dentro de las normas de la CISS.
- Seguimiento a su estado de bienestar para corroborar la eliminación del maltrato.



**CISS**  
CONFERENCIA INTERAMERICANA  
DE SEGURIDAD SOCIAL



**CISS**  
INCLUSIÓN

#### Medidas adicionales:

- Mencionar a las personas involucradas el comportamiento esperado.
- Reforzar la capacitación y concientización en esta materia de igualdad para el personal involucrado.
- Revisar, y en su caso reforzar, las normatividades de la CISS referentes al comportamiento aceptable e inaceptable.

La CISS implementa un régimen disciplinario de sanciones, según la gravedad de cada caso, las cuales abarcan desde las amonestaciones hasta el despido en el incidente más grave. La documentación del seguimiento a las denuncias se integrará en copia al expediente que se formule para la investigación de cada asunto en particular. Asimismo, se deberá resguardar una copia en el expediente laboral de las personas señaladas como infractoras, cuando el asunto de que se trate sea grave y amerite la rescisión laboral.

#### CUADRO DE SANCIONES



Gravedad de la Conducta	Ejemplos de Conductas	Medidas de Protección	Medidas de Modificación de Conducta	Sanciones Disciplinarias
Leves	<ul style="list-style-type: none"><li>- Uso de lenguaje inapropiado o despectivo.</li><li>- Bromas ofensivas o de mal gusto.</li><li>- Conversaciones incómodas de contenido sexual. preguntas sobre la vida sexual privada.</li><li>Miradas morbosas o gestos sugestivos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acompañamiento psicológico para la víctima, si lo solicita.</li><li>Diálogo mediado para aclarar la situación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacitación obligatoria en temas de respeto y comunicación asertiva.</li><li>- Compromiso escrito de no repetición.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Apercibimiento por escrito: Se levanta acta administrativa con apercibimiento de que, en caso de reincidencia, se aplicará una sanción más grave</li></ul>



<p>Graves</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Discriminación por género, raza, religión, discapacidad, etc.</li><li>- Acoso laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cambio temporal de área o horario del presunto agresor o de la víctima.</li><li>- Acompañamiento psicológico y legal para la víctima.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacitación obligatoria en temas de diversidad, inclusión y no discriminación.</li><li>- Sesiones de coaching o terapia para el infractor.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se levanta acta administrativa con apercibimiento de que, en caso de reincidencia, se procederá a la rescisión del contrato laboral.</li><li>- Suspensión temporal sin goce de sueldo (hasta 8 días).</li><li>- Cambio de área o puesto.</li><li>- Registro en el expediente del colaborador.</li></ul>
---------------	--	---	---	---



Muy Graves	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hostigamiento sexual.</li><li>- Violencia física o psicológica. Incluye</li><li>- Actos de represalia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Suspensión temporal del presunto agresor con goce de sueldo (medida cautelar).</li><li>- Protección inmediata de la víctima (cambio de área, horario o acompañamiento).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacitación obligatoria en temas de ética laboral y respeto a los derechos humanos.</li><li>- Compromiso escrito de no repetición, supervisado por la CASV.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se levanta acta administrativa con notificación de rescisión del contrato</li><li>- En su caso, se acompañará y asesorará a la víctima a que realice la denuncia penal correspondiente<sup>2</sup></li><li>- Registro en el expediente que formule la Comisión.</li><li>- Registro en el expediente del colaborador.</li></ul>
------------	--	---	--	--

<sup>2</sup> Se podrá orientar a la persona afectada sobre otras vías legales disponibles, como son la denuncia ante instituciones públicas para el manejo del caso. Se explicará a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal obligatoria ni contratada por lo que será libre de consultar abogados externos u organismos especializados de su preferencia, en cualquier momento del proceso.



<b>Falsedad o Mentira</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Presentar testimonios, documentos o pruebas falsas durante una investigación.</li><li>- Negar hechos comprobados con evidencia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Revisión exhaustiva de las pruebas y declaraciones para garantizar la veracidad de la información.</li><li>- Protección de la víctima o persona afectada por la falsedad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Capacitación obligatoria en ética laboral y honestidad.</li><li>- Compromiso escrito de no repetir conductas deshonestas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se levanta acta administrativa con apercibimiento de que, en caso de reincidencia, se procederá a la rescisión del contrato laboral.</li><li>- Suspensión temporal sin goce de sueldo (hasta 8 días).</li><li>- En casos graves, rescisión del contrato laboral.</li></ul>
---------------------------	--	--	--	--

Nota: Para la CISS es importante mantener informadas correctamente a las personas colaboradoras sobre las normatividades, protocolos, medidas y espacios con los que cuenta la CISS en este tema, con el fin de promover las rutas institucionales para acudir en caso necesario.