



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE INCIDENTES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO



COPARMEX®

Contenido

01	Introducción
02	Glosario
04	Sección 1. El Protocolo
04	Presentación
04	Objetivo general
05	Alcance
05	Ámbito de aplicación
06	Sección 2. Conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo
10	Sección 3. Políticas institucionales
10	Tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo
10	responsabilidad con la prevención
10	No represalias
11	Conductas respetuosas fuera del espacio y horario de trabajo
11	Eventos y actividades de esparcimiento no relacionados con el trabajo
11	Política hacia socios y socias
11	Transparencia en relaciones afectivas cuando existe subordinación
12	Sección 4. Estrategia de prevención
13	Sección 5. Estrategia de respuesta a casos de violencia y acoso en el trabajo
13	5.1 Instancias responsables
13	5.1.1 Persona Enlace
13	5.1.2 Consejo Externo
14	5.2 Principios en el procedimiento de queja
15	5.3 Canales para interponer consultas o quejas
15	5.4 Procedimiento de queja
17	5.5 Aplicación de medidas de protección
17	5.6 Resolución por mediación o conciliación
18	5.7 Resolución por medio de investigación
18	5.8 Medidas transformativas para la persona responsable
19	5.9 Diagrama general del procedimiento de queja
20	Sección 6. Estrategia de restauración
20	6.1 Medidas restaurativas para las personas afectada y responsable
21	6.2 Incumplimiento de medidas restaurativas
21	6.3 Medidas restaurativas al ambiente post incidente
22	Anexo 1. Carta Compromiso
23	Anexo 2. Marco jurídico
25	Anexo 3. Marco conceptual complementario
27	Anexo 4. Directorio de autoridades competentes

Queda prohibida la transmisión o reproducción parcial o total del contenido de este Protocolo por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopiado, grabación o de otro tipo) sin el permiso previo de The Boston Center for Latin America. Las solicitudes de adquisición o uso de licencia deben dirigirse a info@bostoncenter.org

INTRODUCCIÓN

Preservar un ambiente organizacional seguro y de sana convivencia dentro las actividades laborales, profesionales y sociales, es uno de los principales objetivos de la Confederación Patronal de la República Mexicana [en adelante Coparmex Nacional].

Para consolidar ese entorno saludable, es esencial que las relaciones entre las personas ya sean trabajadoras o colaboradoras, socias directas e indirectas, voluntarias, aquellas que trabajan sin importar su situación contractual como proveedoras y aliadas, las practicantes y las que se encuentran en proceso de negociación o contratación con Coparmex Nacional, se desarrollen dentro de un clima de seguridad y salud, promoviendo el igualitario, inclusivo y de respeto a la dignidad y diversidad.

Para lograrlo, es relevante construir las bases de una cultura organizacional que visualice a todas las personas sin distinción alguna por motivos de origen étnico o nacional, color de piel, cultura, orientación y características sexuales, identidad o expresión de género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión o espiritualidad, apariencia física, situación migratoria, embarazo, lengua, idioma, filiación política, estado civil, responsabilidades familiares, antecedentes penales o cualquier otra, lo cual implica un cambio estructural que debe comenzar al interior de Coparmex Nacional.

La violencia y la discriminación en cualquiera de sus formas representan un problema que afecta no solo el ámbito de trabajo de la persona que la sufre, sino que trasciende a su integridad personal y, en ocasiones, a la esfera familiar y repercute, además, en quienes conforman las organizaciones, fracturando las relaciones de trabajo y convivencia entre ellas.

Con base en lo anterior, Coparmex Nacional ha diseñado el presente Protocolo de prevención y actuación ante incidentes de violencia y acoso en el trabajo para impulsar acciones preventivas y de transformación de conductas, que permitan responder ante las asimetrías de poder en el trabajo que generan un trato desigual entre quienes conforman a Coparmex Nacional, y que traen como consecuencia el daño a la dignidad e integridad de las personas.

Es importante reconocer que nuestra organización realiza acciones preventivas y de erradicación de violencia, bajo la política de tolerancia cero descrita en este Protocolo, con la que además de hacer frente a la violencia y acoso en sus diversas manifestaciones, deja de ser cómplice de su reproducción.

La Coparmex Nacional asume el compromiso de respetar y hacer respetar el derecho de todas las personas a vivir una vida libre de toda violencia y, en corresponsabilidad con quienes integramos la Coparmex Nacional, damos este paso para propiciar y preservar espacios de trabajo y convivencia seguros, respetuosos, inclusivos y confiables en los que todas las personas son bienvenidas y constituyen la columna vertebral de una cultura que considera la solidaridad y la responsabilidad como impulsoras de cambio y reconocimiento de sus acciones y consecuencias.

GLOSARIO

Para efectos del presente Protocolo, se entiende por:

- **Acta de conclusión:** El documento emitido por el Consejo Externo resultado de la aplicación del procedimiento de queja y del medio de resolución. Contiene los acuerdos alcanzados en una mediación o conciliación o la clasificación de la conducta que motivó la queja y, en su caso, las recomendaciones sobre la aplicación de las medidas transformativas y restaurativas aplicables a la persona responsable.
- **Autoridad competente:** La autoridad facultada para investigar, resolver y hacer cumplir la normatividad establecida en las leyes. Se salvaguarda el derecho de la persona afectada de hacer valer las acciones conducentes, independientemente de contar con el Consejo Externo.
- **Centro Empresarial:** Se refiere a un Sindicato Patronal autónomo vinculado a Coparmex Nacional, incluyendo delegaciones y representaciones.
- **Comité de Honor y Justicia:** Órgano de decisión de Coparmex Nacional y de cada Centro Empresarial¹, con fundamento en sus estatutos, que toma conocimiento de las quejas planteadas ante el Consejo Externo, recibe las recomendaciones resultado de los procedimientos aplicados por el mismo Consejo Externo, determina medidas y comunica, a través de un representante cuando sea necesario, a las personas involucradas en un conflicto la resolución a la queja.
- **Conciliación:** Método alternativo voluntario de solución de conflictos no adversarial, mediante el cual una o varias personas facilitadoras, intervienen apoyando la comunicación entre las partes, y proponiendo recomendaciones o sugerencias que logren alcanzar un acuerdo que ponga fin al conflicto total o parcialmente.
- **Conductas prohibidas:** Toda acción u omisión que implique cualquier tipo de violencia o discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral en cumplimiento al Capítulo V inciso I del Código de Ética para integrantes Coparmex. Adicionalmente se suman como conductas prohibidas las definidas en la sección 2 conceptos de violencia y el acoso en el mundo del trabajo de este Protocolo, como lo establece el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- **Consejo Externo:** El Consejo Privado de Investigación y Resolución de casos es un órgano externo e independiente de la Coparmex Nacional, integrado por personas especialistas en temas de atención de derechos humanos, violencia y acoso en el trabajo, que tiene la finalidad de apoyar al Comité de Honor y Justicia, al Consejo Directivo y/o a la Dirección o Gerencia General, según sea el caso, en las tareas de atender, investigar y recomendar medidas para resolver de forma expedita, objetiva e imparcial, las consultas y quejas sometidas a su consideración por actos de violencia y acoso en el trabajo entre personas que integran la Coparmex Nacional.
- **Coparmex Nacional:** Confederación Patronal de la República Mexicana.
- **Dirección General:** De conformidad con los Estatutos, su titular representa a Coparmex Nacional en materia laboral y tiene la facultad para designar y remover personas trabajadoras de la Confederación.
- **Estatutos:** A los Estatutos de la Confederación Patronal de la República Mexicana.
- **Integrantes de Coparmex Nacional:** Personas que integran COPARMEX, en el ámbito de sus funciones al interior y en su relación con terceros. Para efectos de este Protocolo se consideran las siguientes:
 - **Personas socias directas e indirectas:** Centros Empresariales, empresas -y sus representantes- y asociaciones.
 - **Personas trabajadoras o colaboradoras:** Las personas del staff que tienen un vínculo laboral con Coparmex Nacional de las oficinas Nacional y de los Centros Empresariales.
 - **Personas voluntarias:** Personas con los cargos de Presidencia, Secretariado, Subsecretariado, Vicepresidencias Nacionales, Presidencias de Comisiones y Comités de Trabajo, Consejerías Delegadas, Consejo Directivo, Comité Consultivo y las figuras análogas en los Centros Empresariales.
 - **Personas proveedoras y aliadas:** Personas que tienen una relación jurídica con COPARMEX y, por ende, aceptan la cláusula correspondiente en el convenio, contrato, acuerdo de colaboración y demás figuras legales que impliquen la adhesión expresa al cumplimiento de este Protocolo.

¹. Cuando un Centro Empresarial no cuente con Comité de Honor y Justicia, estas funciones las podrá realizar el Consejo Directivo de dicho Centro.

- **Investigación:** Medio de resolución de incidentes de violencia y acoso en el trabajo en la que se recolectan y analizan los elementos que sustenten o desacrediten los motivos de queja, como testimonios, evidencias documentales, digitales o cualquier otra prueba, en la búsqueda de esclarecer las circunstancias y las características asociadas a los hechos; clasificar las conductas cometidas; indagar las motivaciones de las personas, e identificar las consecuencias y factores de riesgo asociados a las conductas realizadas, con la finalidad de determinar las medidas suficientes que permitan la aplicación de sanciones, la transformación de conductas y la restauración de las partes.
- **Mediación:** Método alternativo voluntario para la solución de conflictos no adversarial, mediante el cual una o más personas facilitadoras, quienes no tienen facultad de proponer soluciones, intervienen únicamente facilitando la comunicación entre las partes en conflicto, con el propósito de que ellas acuerden voluntariamente una solución que ponga fin al mismo, total o parcialmente.
- **Medidas de protección:** Acciones de protección en beneficio de la persona afectada orientadas a controlar los incidentes sucedidos entre quienes trabajan o tienen una relación contractual o voluntaria con el Centro Empresarial y que tienen por objeto detener las conductas prohibidas y que la situación no escale a condiciones más delicadas.
- **Medidas de transformación de la conducta:** Las medidas establecidas a criterio de Coparmex Nacional o del Centro Empresarial que serán aplicables para promover el cambio cultural y de comportamiento, desde lo individual, de la persona integrante de la Coparmex Nacional que sea encontrada responsable de la comisión de una conducta de violencia y acoso en el trabajo.
- **Medidas preventivas:** Las actividades y estrategias consideradas por Coparmex Nacional a fin de evitar la comisión de conductas que dañen la dignidad e integridad de las personas que la integran.
- **Medidas restaurativas:** Recursos organizacionales o acciones aplicables a la persona responsable de la comisión de conductas prohibidas, tendentes a restaurar a la persona afectada. También pueden promover cambios en la persona responsable al permitirle reflexionar en la repercusión que su actuación tuvo en su ámbito personal y/o laboral y en el de la persona afectada, además, funciona como medida de rehabilitación, reintegración y reconocimiento de la falta.
- **Partes:** Personas involucradas en un conflicto como afectadas o señaladas como responsables.
- **Persona afectada:** La persona que ha sido afectada por un conflicto, incidente o conducta en el marco de la violencia y acoso en el trabajo.
- **Persona facilitadora:** Persona especialista en resolver conflictos mediante mediación y/o conciliación que asigna y proporciona el Consejo Externo. Le corresponde brindar apoyo a las partes para lograr un acuerdo entre ellas que involucre el compromiso de la persona responsable de no incurrir de nueva cuenta en conductas indebidas y propiciar, en consecuencia, una relación más cooperativa.
- **Persona consultante:** Es la persona que formula una consulta al Consejo Externo. Puede o no ser la persona afectada.
- **Persona encargada de la Secretaría Técnica:** La persona facultada por el Consejo Externo para iniciar e integrar los procedimientos de consulta y queja, y fungir como enlace entre el Consejo Externo y las personas involucradas en un conflicto.
- **Persona Enlace:** Las personas autorizadas por el Comité de Honor y Justicia de Coparmex Nacional o por el Comité de Honor y Justicia del Centro Empresarial (una persona por cada Comité) para fungir como enlace y dar seguimiento a la investigación y resolución de un caso iniciado ante el Consejo Externo. En el caso de no contar con Comité de Honor y Justicia, el Centro Empresarial designará a la persona enlace de entre el personal.
- **Persona que puede testificar:** Persona que presencia los hechos motivo de una queja de violencia o acoso en el trabajo y tiene la capacidad de dar fe del acontecimiento.
- **Persona responsable:** La persona que, como resultado de una investigación de los hechos, es encontrada responsable por el Consejo Externo con base en la queja presentada por la persona afectada.
- **Persona señalada:** Persona señalada en la queja como responsable de producir una afectación por medio de hechos o conductas consideradas prohibidas, como la violencia y el acoso en el trabajo.
- **Protocolo:** Protocolo de prevención y actuación ante incidentes de violencia y acoso en el trabajo de la Confederación Patronal de la República Mexicana.
- **Queja:** Al medio por el cual cualquier persona integrante de la Coparmex Nacional reporta la comisión de un acto de violencia, acoso o discriminación a fin de que se inicie, de ser procedente, la estrategia de respuesta correspondiente.



Sección 1.

EL PROTOCOLO

Presentación

El Protocolo constituye la herramienta que permite proteger de la violencia y el acoso a todas las personas integrantes de Coparmex Nacional, con inclusión de [las] y los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacional, así como a las personas que trabajan, cualquier que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos [das] y [las] los pasantes, practicantes y los aprendices, trabajadores [las] despedidos [las], y los voluntarios [las], las personas en busca de empleo y [las] los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador; por medio de implementar estrategias y recursos permanentes, tendentes a contribuir en la prevención y erradicación de conductas prohibidas.

Esta herramienta presenta también lineamientos de conducta para quienes integran la Coparmex Nacional, y considera su adhesión mediante la carta compromiso en el Anexo 1. Carta Compromiso, promoviendo así una estrategia integral preventiva corresponsable con el fin de prevenir y, en su caso, responder y resolver incidentes que vulneren los derechos humanos y laborales de las personas, cuando sea procedente.

Adicionalmente, el Protocolo, tomando en cuenta el marco jurídico del Anexo 2. Marco jurídico responde a la necesidad de preservar el respeto a los Derechos Humanos de todas las personas, de promover la justicia y la armonía en las relaciones sociales; atiende los conceptos y alcances en atención de violencia y el acoso, como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 190 y recomendación 206; cumple con la obligación del sector empleador prevista en el artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece la obligatoriedad de contar con un Protocolo para prevenir la discriminación por razón de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, e incluye la perspectiva establecida en la NOM-035-STPS-2018, con la finalidad de visibilizar y prevenir factores de riesgo psicosociales asociados a la comisión de conductas violentas así como promover un entorno laboral favorable, positivo, seguro y saludable para las personas integrantes de la Coparmex Nacional.

Objetivo general

El presente Protocolo tiene como objetivo general auxiliar a la Coparmex Nacional a cumplir con la legislación vigente nacional e internacional, así como proveer de recursos y procedimientos que permitan prevenir y responder a la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo el manejo de las quejas, de forma segura, efectiva y cumpliendo con el debido proceso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 Promover un ambiente libre de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de identidad u orientación sexual, identidad o expresión de género, clase, etnia, nacionalidad o religión, y promover condiciones de igualdad y equidad.

- 2** Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de problemáticas, incluyendo principalmente acciones de sensibilización, difusión y capacitación.
- 3** Establecer los procedimientos institucionales y los principios rectores para prevenir, abordar e intervenir en situaciones de violencia y acoso en el ámbito de la Coparmex Nacional.
- 4** Fomentar acciones que promuevan la igualdad y la erradicación de conductas prohibidas en todas sus expresiones, por medio de la prevención y la gestión de factores de riesgo que permiten la violencia de género, el acoso y la discriminación.
- 5** Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerla cesar de inmediato.
- 6** Poner a disposición de las personas afectadas la orientación y asistencia que puedan requerir.
- 7** Llevar el registro de las situaciones que se presentan para evaluar si la organización requiere de nuevas estrategias de prevención o de perfeccionar las existentes.
- 8** Promover la transformación de las conductas de forma responsable e informada, con apoyo de herramientas reeducativas y restaurativas, e incluso, por medio de sanciones a quienes, a pesar de los recursos ofrecidos por la institución, decidan ejercer cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.

Alcance

El presente Protocolo protege a las y los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de personas trabajadoras asalariadas, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, pasantes, practicantes y aprendices, las despedidas, voluntarias, las personas en busca de empleo y quienes se postulan a un empleo, y las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades dentro de la Coparmex Nacional.

Asimismo, los Estatutos y otros documentos rectores en la Coparmex Nacional, vinculan al Protocolo a todas las personas integrantes como son las socias directas e indirectas y/o voluntarias, representantes de personas morales socias, y las personas proveedoras y aliadas.

Ámbito de aplicación

Es aplicable a incidentes reportados por medio de quejas, que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, dentro de:

- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son utilizados como lugar de trabajo;
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- En los desplazamientos hacia o desde el lugar de trabajo;
- En el alojamiento proporcionado por la Coparmex; y
- Cualquier otro que sea instruido por la Confederación.



Sección 2.

CONCEPTOS SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

En este apartado se exponen los conceptos que dan origen y sustentan la creación de este Protocolo, los cuales son de suma importancia conocer y comprender, ya que son la base para poder identificar las conductas prohibidas y detenerlas oportunamente o denunciarlas ante la instancia correspondiente.

Adicionalmente, en el Anexo 3. Marco conceptuales incluye un marco conceptual complementario sobre los distintos tipos de violencia y discriminación, que permiten una comprensión más amplia de la problemática.

Conceptos fundamentales

Violencia y acoso en el mundo del trabajo². Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

A nivel nacional se utilizan también los conceptos de violencia laboral y de acoso laboral.

■ **Violencia laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona afectada, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de sucesos cuya suma produce el daño.

La constituye también la negativa ilegal a contratar a la persona afectada o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, impedimento a las mujeres de gozar del período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

■ **Acoso Laboral Vertical.** Cuando una persona hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a un/a subordinado/a (hostigamiento vertical descendente) o a un/a líder (vertical ascendente), con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o moralmente a la persona.

■ **Acoso Laboral Horizontal.** Cuando una persona o un grupo de personas hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a un/a colega con la misma jerarquía, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o moralmente a la persona.

2. Convenio 190 (2019) sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio del 2023. Consultar en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5692625&fecha=19/06/2023#gsc.tab=0

TIPO	Ejemplos de manifestaciones que pueden constituir acoso laboral ³
Persecución Laboral – Medidas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Designar trabajos degradantes, innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna. • Designar tareas por debajo de sus aptitudes, habilidades o competencias habituales. • No asignar ningún tipo de trabajo o asignar carga excesiva • Cambios de puesto sin previo aviso o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación. • La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral sin justificación. • Formular acusaciones o presentar denuncias o quejas sin justificación alguna contra la persona afectada a manera de “venganza” por haber promovido una queja o denuncia.
Aislamiento social	<ul style="list-style-type: none"> • Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros o ignorar a la persona. • Traslado a un puesto de trabajo aislado.
Entorpecimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Obstaculizar o retardar el cumplimiento de la labor o las metas. • Privar a la persona trabajadora de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
Ataques a la vida privada de la persona	<ul style="list-style-type: none"> • Alusión pública a hechos íntimos. • Críticas constantes a la vida privada de la víctima. • Terror a través de llamadas telefónicas, mensajes, o redes sociales; envío de anónimos. • Imitar los gestos o la voz de la víctima. • La descalificación humillante y burla en público sobre algún defecto personal, apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.
Agresiones psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Todo comportamiento tendente a menoscabar la autoestima: ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”, debilitar a la persona trabajadora dejándola sin medio de defensa, ocasionándole un riesgo para la salud mental y física.
Agresiones verbales	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional. • Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona. • La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona contra la que se ejercen represalias. • Injustificadas amenazas de despido. • La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro sitio de trabajo. • Las sesiones de amplia duración en las que se tensiona a la víctima en todo sentido.
Discriminación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trato diferenciado o notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.
Inequidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Violación del principio de igualdad de oportunidades. • Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

Violencia y acoso por razón de género. Van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afecten de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual.

■ **Acoso sexual.** Comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral hostil⁴, incómodo, intimidatorio, degradante u ofensivo⁵. Se lleva a cabo entre pares con la misma jerarquía en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

3. Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

4. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio o humillante para la persona que es objeto de ella. Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.

5. Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT. 2014.

■ **Hostigamiento sexual.** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se manifiesta en línea vertical ascendente o descendente y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas que generan incomodidad por estar relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva⁶. Se agrava por medio de la discriminación que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de igualdad de la persona agredida.

Las manifestaciones de acoso y/u hostigamiento sexual obedecen a dos situaciones: 1) chantaje sexual o quid pro quo (obtención de un beneficio a cambio de un favor sexual), o 2) a las conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ellas. Para ser considerado acoso y/u hostigamiento sexual, basta que la conducta se presente una sola vez.

Los conceptos de acoso y hostigamiento sexual se componen de los siguientes elementos:

- Son formas de violencia de género.
- Son conductas de naturaleza sexual no recíprocas que resultan incómodas, ingratas, irrazonables y ofensivas para quien las recibe, por lo tanto, afectan la dignidad de las personas.
- Son conductas basadas en la coerción y pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión.
- Son conductas que crean ambientes de trabajo intimidatorios, hostiles y humillantes, tanto para quien las recibe como para terceras personas.

■ **Violencia por parte de terceros (externa).** Es un tipo de violencia que se da cuando una persona trabajadora es agredida o amenazada por personas ajenas a la organización, como clientes, usuarios o familiares. Esta violencia puede ser física, psicológica o ambas. La Coparmex Nacional proporciona información a quienes la integran sobre técnicas de prevención y gestión de la violencia y ofrece apoyo psicológico y emocional a las personas integrantes que hayan sido víctimas de violencia externa.

■ **Discriminación⁷.** Se entiende como manifestación de una violencia sistémica y estructural o como precedente de una violencia social o interpersonal. La constituyen la distinción, exclusión, o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Otras manifestaciones comunes de discriminación se presentan al obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: orientación y características sexuales, identidad o expresión de género, edad, embarazo, apariencia física, discapacidades, lugar de nacimiento, cultura, lengua, idioma, condición social, económica, de salud o jurídica, estado civil, responsabilidades familiares, religión o espiritualidad, situación migratoria, filiación política, antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia⁸.

No se consideran discriminatorias las acciones cuyo efecto es promover la igualdad real de oportunidades que no impliquen un trato desfavorable o de desprecio, ni la distinción basada en criterios que constituyen un medio apto para conducir a un fin determinado.

6.Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 13.

7.Convenio 111 de la OIT y la discriminación en el empleo. Artículo 1.

8.Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículo 1 fracción III.

¿Qué delimita una violencia de una relación personal consensuada?

Existen conductas consentidas por las partes. Pueden darse en situaciones en la que las personas obtienen el consentimiento para conducirse de determinada manera con ellas. Siempre cuidando se cumpla en todo momento las características de la definición:

- **Consentimiento⁹.** Acuerdo mutuo por el que una persona se asegura de tener la voluntad expresa, verbal o física, de otra. Debe cumplir con cinco características:
 - 1 Afirmativo.** Nunca se debe presuponer ni asumir a partir de factores situacionales: la vestimenta, la apariencia, el horario o el lugar donde las personas se encuentran. El silencio, una negativa no expresada o la ausencia de resistencia física no significa que el consentimiento fue otorgado;
 - 2 Voluntario.** Libre de coerción, fuerza, amenazas o intimidación; Consciente. El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, o intoxicada bajo los efectos del alcohol o drogas;
 - 3 Específico.** El consentimiento se restringe a una determinada conducta de naturaleza personal o sexual, por lo que no implica consentir otras conductas futuras y,
 - 4 Revocable.** El consentimiento no es un proceso inmediato sino un proceso continuo que se puede retirar o revocar de manera explícita en cualquier momento y la conducta deberá detenerse inmediatamente.

9. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/11/feature-consent-no-blurred-lines>

Sección 3.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES



A continuación, se establecen las políticas institucionales que constituyen la guía y los límites dentro de los cuales las personas que integran la Coparmex Nacional y los Centros Empresariales deben conducirse durante sus actividades en el marco del Código de Ética y la Declaración de Principios y Valores.

TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Coparmex Nacional rechaza y prohíbe contundentemente la violencia y el acoso en todas sus manifestaciones y, en conjunto con las personas que la integran y de quienes forman parte de los Centros Empresariales de Coparmex, establecen las estrategias más adecuadas para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier conducta que ponga en riesgo su dignidad e integridad.

Todas las personas integrantes de la Coparmex Nacional son responsables de construir y mantener un ambiente libre de violencia y acoso en el trabajo. Para lograrlo, deben asumir el compromiso de cumplir y hacer cumplir todas las políticas y medidas del Protocolo, así como de evitar utilizar los procedimientos de queja para beneficio, ya sea personal o grupal, o para generar alguna afectación hacia otra(s) persona(s). En caso de demostrarse que se presentó una queja con estos fines dolosos, a la persona promovente de la misma se la impondrá una consecuencia de conformidad con lo establecido en este Protocolo y demás normas internas.

RESPONSABILIDAD CON LA PREVENCIÓN

Coparmex Nacional se compromete a difundir internamente el Protocolo e impulsar medidas efectivas de prevención de conductas que lesionan los Derechos Humanos de las personas que integran la Coparmex Nacional, de manera tal que se sientan seguras durante el desempeño de sus actividades.

Como parte de esta política, quienes integran la Coparmex Nacional se comprometen a:

- i Conocer y difundir el Protocolo;
- ii Participar en las actividades preventivas de capacitación y sensibilización en temas de violencia y acoso en el trabajo, y
- iii Para quienes ejercen tareas de supervisión y liderazgo, permitir que las personas bajo su responsabilidad participen de estas actividades preventivas.

NO REPRESALIAS

Las represalias están prohibidas. Coparmex Nacional asume el compromiso de garantizar a las personas afectadas o a quienes presenciaron un acto de conductas prohibidas, la libertad de exponer el caso ante el Consejo Externo o ante la autoridad competente, sin temor a ser sujetas de represalias por las personas involucradas en el conflicto. Si la persona que incurrió en la falta comete, además, represalias, será sancionada con mayor severidad.

CONDUCTAS RESPETUOSAS FUERA DEL ESPACIO Y HORARIO DE TRABAJO

Las conductas de violencia y acoso cometidas dentro y fuera del sitio y horario de trabajo, pero relacionadas con las actividades laborales y profesionales entre las personas integrantes de la Coparmex Nacional o los Centros Empresariales, están prohibidas. Esto incluye los espacios de trabajo que se promuevan en medios tecnológicos de comunicación. Se prestará especial atención en cuanto a la identificación y gestión de los riesgos psicosociales, en búsqueda de reducirlos al mínimo evitando que alteren el ambiente de respeto, seguridad, salud y confianza que promueve la Coparmex Nacional.

EVENTOS Y ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO NO RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Coparmex Nacional promueve la sana convivencia entre las personas que integran la Coparmex Nacional y los Centros Empresariales, por lo que cualquier acto de violencia o acoso cometido durante actividades de esparcimiento, no relacionadas con el trabajo, pero entre personas relacionadas a la Coparmex Nacional o algún Centro Empresarial, está prohibido, ya que puede generar un ambiente de trabajo hostil al retomar actividades.

POLÍTICA HACIA SOCIOS Y SOCIAS

No se toleran las conductas de violencia y acoso en el trabajo ejercidas por socios y socias, actuales o potenciales, en contra de una persona integrante de la Coparmex Nacional o de los Centros Empresariales y viceversa. En caso de que los actos de un socio o socia, actual o potencial, se contrapongan al contenido de este Protocolo, la Coparmex Nacional, por medio de su Comité de Honor y Justicia impondrá las consecuencias aplicables de conformidad al Protocolo y los Estatutos.

TRANSPARENCIA EN RELACIONES AFECTIVAS CUANDO EXISTE SUBORDINACIÓN

Coparmex Nacional reconoce la libertad de las personas que la integran para entablar relaciones interpersonales afectivas más allá de lo laboral, basadas en el respeto y el consentimiento.

Cuando estas relaciones se entablen entre personas con vínculos de subordinación o colaboración laboral, esperamos que la persona en posición de mayor nivel notifique lo antes posible a la confederación, por medio de la Dirección General, tal circunstancia, para que se tomen las medidas administrativas más adecuadas en términos de lo establecido en el Código de Ética.



Sección 4.

ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

Las medidas y facultades establecidas por Coparmex Nacional para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, la violencia laboral y la discriminación, son:

- 1** Crear y mantener una cultura de respeto, responsabilidad y confianza en Coparmex Nacional, en el que no se discrimina a ninguna persona por motivos o condiciones individuales a través de campañas de difusión de material físico y digital preventivo;
- 2** Implementar, utilizar y actualizar el Protocolo cada año;
- 3** Brindar capacitación anual al personal y a quienes eventualmente se incorporen a Coparmex Nacional, opcionalmente sobre:
 - Los tipos de violencia y discriminación y sus repercusiones en la vida de las personas y en el ambiente laboral;
 - Igualdad de género, masculinidades positivas, comunicación asertiva e intervención de testigos;
 - La aplicación del Protocolo, en la que:
 - i** Se detallen las políticas institucionales;
 - ii** Se instruya sobre el proceso de prevención, atención, actuación y reparación ante incidentes de violencia y discriminación;
 - iii** Se aliente a todas las personas que conforman a Coparmex Nacional a denunciar conductas previstas en el Protocolo.
- 4** Realizar diagnósticos periódicos para evaluar el impacto de las medidas establecidas por Coparmex Nacional para prevenir y actuar ante conductas de violencia y acoso en el trabajo y discriminación. Los diagnósticos podrán consistir en:
 - Encuestas anónimas en línea a todas las personas de Coparmex Nacional, cada 12 meses, durante los dos años siguientes a la implementación del Protocolo; cada 18 meses durante los siguientes tres años y, las subsecuentes, cada 24 meses, por lo menos, a fin de evaluar el clima laboral y los factores de riesgo psicosocial, así como de visualizar cuáles son los colectivos susceptibles de sufrir violencia y discriminación;
 - Entrevistas a profundidad a distintas personas de Coparmex Nacional cada 24 meses a partir de la implementación del Protocolo;
 - Elaboración anual de un mapa de riesgos;
 - Implementar espacios de diálogo en los que se promueva el acercamiento entre personas trabajadoras, voluntarias y relacionadas contractualmente con Coparmex Nacional a fin de mejorar las relaciones interpersonales y facilitar el trabajo grupal.
- 5** Incorporar políticas que fomenten la diversidad y promuevan la inclusión desde la contratación de personal y la admisión de personas voluntarias.

Sección 5.

ESTRATEGIA DE RESPUESTA A CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO



5.1 Instancias responsables

La Coparmex Nacional a través de su Comité de Honor y Justicia, tiene la responsabilidad de proteger y promover los derechos de todas las personas a una vida libre de violencia y acoso dentro del alcance y ámbito de aplicación del Protocolo, lo más ampliamente posible.

De acuerdo a los Estatutos y Código de Ética, el Comité de Honor y Justicia de la Coparmex Nacional cuenta con facultades para determinar las medidas en consecuencia a un incumplimiento por conductas prohibidas que sean acreditadas, y se deberá acudir a éstos para solicitar aplicar los procedimientos administrativos internos.

La Coparmex Nacional no cuenta con atribuciones para determinar delitos ni con recursos para responder a situaciones de emergencia, urgentes o de peligro inminente. En caso de decidirlo, cualquier persona afectada puede acudir también a otras autoridades externas. Para estos efectos, se incorpora en el Anexo 4. Directorio de autoridades competentes.

Para alcanzar los estándares de esta responsabilidad, fundamentado en lo establecido en el artículo 84 de sus Estatutos, faculta a la Persona Enlace y a The Boston Center for Latin America como proveedor del Consejo Externo, quienes le apoyarán en sus tareas como autoridad competente interna.

5.1.1 PERSONA ENLACE

La Coparmex Nacional, a través del Comité de Honor y Justicia, asigna a una persona del equipo el rol permanente de Enlace.

La Persona Enlace tendrá las siguientes funciones:

- 1 Actuar como testigo proactivo o apoyo presencial**, cuando le sea posible. Primero identifica el riesgo de intervenir, y en caso de riesgo menor, interviene para controlar y detener la situación que se esté desarrollando, de forma respetuosa, segura, positiva, oportuna y efectiva;
- 2 Apoyar como primer respondiente**, contactando y atendiendo a la persona que resultó afectada;
- 3 Establecer** una medida de protección en beneficio de la persona afectada cuando se identifique un riesgo para la persona afectada y de conformidad al apartado 5.5 de esta sección;
- 4 Orientar** técnicamente sobre los recursos y procedimientos a quien se involucre en un incidente;
- 5 Fungir como vínculo** entre el Consejo Externo y las partes involucradas en la situación o el conflicto;
- 6 Comunicar** a las personas involucradas y al Comité de Honor y Justicia el inicio del procedimiento y la conclusión emitida por el Consejo Externo, y
- 7 Aplicar** las medidas de transformación de la conducta y/o restaurativas que determine el Comité de Honor y Justicia, que pueden ser recomendadas por el Consejo Externo.

5.1.2 CONSEJO EXTERNO

El Consejo Externo es un servicio proporcionado por un tercero que, por medio de un órgano colegiado especializado e independiente, recibe, atiende, investiga y resuelve las consultas y quejas relacionadas con actos de violencia y

acoso en el trabajo que sean sometidas a su consideración, en el marco de este Protocolo, a fin de acreditar o no las conductas invocadas y la existencia de responsabilidad, siempre con particular apego al debido proceso y con respeto a todas las partes involucradas.

El Consejo Externo podrá ejercer las acciones que se enlistan:

- Atender las consultas formuladas por una persona que tenga dudas sobre si una conducta constituye violencia o discriminación o cómo actuar al respecto.
- Atender y resolver de forma expedita e imparcial, las quejas promovidas por las personas que resulten afectadas por conductas de violencia y acoso en el trabajo o discriminación, manteniendo la reserva de la información proporcionada por las partes.
- Aplicar los procedimientos del Protocolo.
- Analizar la queja y proponer a las partes el medio más adecuado para solucionar el conflicto o desacuerdo, ya sea mediación, conciliación o investigación.
- Clasificar la conducta reportada mediante el procedimiento de queja.
- Salvaguardar en todo momento los derechos de las partes.
- Brindar apoyo y asesoría respecto de las conductas presuntamente ocurridas a las partes involucradas en un caso.
- Escuchar atentamente y de forma imparcial a las partes.
- Informar a la persona afectada sobre su derecho de acudir ante autoridad competente a denunciar los hechos, en su caso.
- Recomendar a la persona enlace, en su caso, aplique una medida de protección a la persona afectada.
- Emitir recomendaciones objetivas e imparciales a Coparmex Nacional, por conducto de la persona enlace, sobre la(s) medida(s) transformativa(s) y/o restaurativa(s) aplicables a la persona responsable de cometer una conducta inadecuada en el marco de este Protocolo, así como aquellas relacionadas con la cultura, políticas o prácticas que sea conveniente reevaluar para evitar la repetición de conductas de violencia y discriminación.
- Atender, en todo momento, con respeto y dignidad a las personas involucradas en el proceso y dar un tratamiento reservado a la información relacionada con cada caso particular.

5.2 Principios en el procedimiento de queja

Las instancias responsables de conducir el procedimiento para responder a situaciones o incidentes de violencia y acoso en el trabajo deberán conducirse atendiendo los siguientes principios:

- **Independencia.** En su actuación gozarán de independencia técnica y funcional.
- **Objetividad.** Implica que deberán escuchar a las partes sin emitir juicios de valor.
- **Neutralidad e imparcialidad.** Si alguien que forme parte de las instancias responsables considera que pudiera actualizarse un posible conflicto de interés, deberá excusarse de intervenir.
- **Interés superior.** Deberán considerar el interés superior de la Persona Afectada sobre sus intereses particulares, personales o de terceros.
- **Respeto, protección y garantía a la dignidad.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia y acoso en el trabajo. Este principio faculta la adopción de medidas de protección en beneficio de las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- **Confidencialidad.** La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y para quienes sea indispensable conocerla con fines de investigación o resolución. Las instancias que tengan conocimiento de casos materia de este Protocolo, están obligadas a mantener estricta confidencialidad de toda la información a la que tenga acceso con motivo de su función, por lo que no revelarán, ni se les podrá exigir que revelen la identidad de alguna de las partes, ningún otro dato obtenido de estas, o información sobre las comunicaciones que mantenga con ellas, salvo que cuente con su autorización expresa o por escrito, o exista un riesgo inminente de perjuicio grave para la Persona Afectada, que no pueda evitarse de otra manera.
- **Presunción de inocencia.** Es un derecho que implica que toda persona contra la que sea dirigido un proceso- imputado, procesado o acusado- debe ser tenida como inocente a todos los efectos hasta que no sea declarada su culpabilidad tras una investigación exhaustiva.
- **Prohibición de represalias.** Se prohíbe expresamente cualquier represalia en contra de las personas que acudan al mecanismo para denunciar actos de conductas prohibidas, comparezcan a rendir su testimonio o participen en el desarrollo del procedimiento.

- **Celeridad, accesibilidad y máxima diligencia.** Implica que todas las personas puedan acudir al mecanismo de queja garantizando su máxima accesibilidad y gratuidad, así mismo que a todo caso aplicará el debido proceso tomando en cuenta la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, y la reparación suficiente en el menor tiempo posible. La debida diligencia y celeridad es una obligación de las instancias responsables en tanto que las conductas de violencia y acoso vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

5.3 Canales para interponer consultas o quejas

Cualquier persona integrante de la Coparmex Nacional [Personas socias directas e indirectas, Personas trabajadoras o colaboradoras, Personas voluntarias y Personas proveedoras y aliadas], así como cualquier otra persona definida en el alcance de protección de este Protocolo podrán consultar o presentar una queja ante el Consejo Externo, accediendo y completando el formulario en:

<https://bostoncenter.org/consultas-y-quejas>

SOBRE LA CONSULTA

- La consulta es un recurso que permite a las personas recibir información para la toma de decisiones en materia de conductas prohibidas, es confidencial y del conocimiento exclusivo de la persona consultante y del Consejo Externo. No es un paso previo ni requisito obligatorio para presentar una queja, la cual se podrá presentar directamente.
- El Consejo Externo tendrá hasta tres días hábiles para responder a la persona consultante.
- La persona consultante puede solicitar una entrevista con el Consejo Externo en caso de que se requiera aportar más información sobre los hechos.
- El promover una consulta no vincula a Coparmex Nacional para actuar sobre los hechos motivo de la consulta, esto solo sucederá cuando se promueva una queja.
- En caso de que se decida promover una queja, los hechos relatados en el formulario de consulta serán tomados en cuenta dentro de los requisitos documentales de la queja.

SOBRE LA QUEJA

- Una queja iniciará el procedimiento formal siempre que cumpla con los siguientes criterios:
 - a Que tenga elementos claros sobre manifestaciones en el marco de las conductas prohibidas por violencia y acoso en el trabajo; y
 - b Que cuente con los datos de la persona promovente, la(s) afectada(s) [si no fuera la misma] y la(s) persona(s) señalada(s) como responsable(s).
- Es posible promover quejas anónimas o por violencia externa, sin embargo, los principios de máxima diligencia y de derecho de defensa de las personas no permiten investigarlas. El Consejo Externo, en caso de recibir quejas anónimas o por violencia externa, si podrá admitirlas y activar los recursos de la estrategia de restauración en apoyo a la(s) persona(s) afectada(s) y dejar por escrito un antecedente de la conducta presuntamente ocurrida, y se podrán emitir recomendaciones organizacionales generales a Coparmex Nacional, a fin de reforzar las estrategias preventivas.
- Toda queja deberá presentarse en forma clara, sucinta e indicando los hechos procurando la mayor precisión sobre las características de tiempo, modo y lugar; si es un hecho vivido directamente o atestiguado y, en caso de contar con evidencias o conocer de personas que pueden dar fe de los hechos, incluir sus datos y medio de contacto.
- Coparmex Nacional brinda los recursos apropiados y las facilidades de horario para que la persona afectada pueda, de ser evaluado, conveniente y aceptado, recibir el apoyo médico o psicológico, individual o grupal, necesarios para atender o contener su salud física o emocional, así como para la sana reintegración a sus actividades cotidianas.

5.4 Procedimiento de queja

La Coparmex Nacional, por medio del Consejo Externo facultado, realiza los siguientes pasos del procedimiento:

- 1 Recibe el formulario de queja mediante la liga <https://bostoncenter.org/consultas-y-quejas>, en caso de haber presentado previamente una consulta, se tomarán los hechos relatados en la misma y únicamente se deberán aportar los datos complementarios del formulario de queja.
- 2 Revisa los motivos de la queja y notifica la admisión de la misma dentro de los primeros cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó y, en caso de detectarse un riesgo potencial,

- solicita una medida de protección en beneficio de la persona afectada. En caso de no ser admitida, notificará la justificación correspondiente.
- ⓐ Las quejas anónimas no podrán ser investigadas, pero sí pueden dar lugar a que el Consejo Externo emita recomendaciones preventivas generales para la Confederación.
 - ⓑ No proceden las quejas relacionadas con conflictos sindicales ni con condiciones de contratos colectivos de trabajo u otras que sean de naturaleza propia del Comité de Honor y Justicia.
- 3** Convoca a la persona afectada para proporcionarle información del procedimiento y para realizar una entrevista con el panel de personas consejeras expertas e independientes. Se le reitera la política de no represalias. Antes, durante o posterior a la entrevista, la persona afectada podrá aportar evidencias en cualquier formato o nombres de personas que puedan dar fe de los hechos.
- ⓐ Quedan a salvo los derechos de la persona afectada para presentar una denuncia ante autoridad competente, con independencia de si promovió una queja ante el Consejo Externo, para lo cual este Protocolo incluye el Anexo 4. Directorio de autoridades competentes.
 - ⓑ La persona afectada podrá cancelar o solicitar cambios de fecha de la entrevista hasta en dos ocasiones. En caso de no asistir a ninguna de las convocatorias, la queja será tratada como anónima.
 - ⓒ En caso de que el Consejo Externo advierta que una queja se presentó con datos y/o testimonios falsos, recomendará una consecuencia a quien presentó la queja.
- 4** Convoca a la persona señalada como responsable a quien se entrevista en condiciones de equidad y basándose en los motivos de la queja. Se le proporciona información suficiente para garantizarle su derecho de defensa. También se le reitera la política de no represalias y, en su caso, la medida de protección establecida.
- ⓐ La participación de la persona señalada como responsable en la entrevista es obligatoria, por lo que su ausencia no suspende el desarrollo del procedimiento ni el dictado de la resolución.
 - ⓑ Las personas integrantes de la Coparmex Nacional están obligadas a cumplir con las políticas, particularmente la de no represalias y a participar en el procedimiento ante el Consejo Externo, para lo cual se les proporcionarán los recursos y el tiempo para hacerlo.
 - ⓒ Durante o posterior a la entrevista, la persona señalada podrá aportar elementos probatorios en su defensa o proporcionar nombres de personas que puedan dar fe de los hechos motivo de la queja.
- 5** Evalúa el método idóneo para resolver la queja analizando los motivos, testimonios y evidencias aportadas por las partes, siendo la investigación, la mediación o la conciliación las alternativas disponibles.
- ⓐ Si los incidentes en la queja no revistan especial gravedad y se identifican condiciones para que una persona facilitadora intervenga y acompañe a las partes para que alcancen acuerdos, se les informará sobre los principios, beneficios y pasos de los métodos de mediación o conciliación. Su aplicación no se considera un paso obligado para ninguna de las partes, la parte afectada es libre de elegir si este es un método válido para resolver su queja y se solo se aplicará con su permiso y con la voluntad expresa de la parte señalada como responsable. Ver apartado 5.6 Resolución por mediación o conciliación.
 - ⓑ La investigación procede en caso de que se identifique que el o los incidentes son graves; o que la parte afectada decida no aplicar la mediación o conciliación; o que la parte señalada no exprese su voluntad de participar en la mediación o conciliación; o que antes o durante de un proceso de mediación o conciliación, la persona facilitadora determine que las partes no pueden continuar. Ver apartado 5.7 Resolución por medio de investigación.
- 6** El resultado de la aplicación de este procedimiento será documentado en forma de un Acta de Conclusión que dependiendo de su medio de resolución podrá contener:
- (i) Los acuerdos alcanzados por las partes en una mediación o conciliación; o (ii) Las recomendaciones a aplicar por Coparmex Nacional, en caso de encontrar acreditadas las conductas prohibidas reportadas en la queja, como medidas de transformación de la conducta para la persona responsable, restaurativas en beneficio de la parte afectada e incluso medidas preventivas en beneficio del ambiente organizacional. Para dichas recomendaciones, el Consejo Externo tomará en cuenta el carácter intencional o no de la conducta u omisión de la(s) persona(s) responsable(s); la gravedad de la conducta; los daños que se hubieren producido o pudieran producirse; y la reincidencia, entre otros factores.
- 7** De ser procedente, informa a Coparmex Nacional, a través del Comité de Honor y Justicia, el Consejo

Directivo o la Dirección General, quien aplicará las medidas transformativas y restaurativas, u otras consecuencias que se encuentren dentro de sus facultades.

a. Las decisiones que tome la Coparmex Nacional son finales.

5.5 Aplicación de medidas de protección

La Persona Enlace o el Consejo Externo podrán solicitar la aplicación de una medida de protección en un plazo no mayor a un [1] día hábil, si dentro de los hechos descritos en la queja encuentra algún riesgo real o potencial que profundice el conflicto o la afectación.

- La Coparmex Nacional por conducto de la Persona Enlace, en coordinación la persona líder del área a la que pertenece la Persona Afectada, serán las encargadas de determinar la medida más apropiada en beneficio de ésta última.
- La medida de protección tiene como fin detener las conductas motivo de la queja y evitar profundizar la afectación o la revictimización.
- Para determinar la medida de protección adecuada, se debe priorizar el bienestar de la persona afectada y, dentro de lo razonable, considerar las actividades de la organización para que no se limite el desarrollo del trabajo ni se afecten las funciones o tareas de los demás integrantes del equipo.
- Cualquier medida de protección tiene carácter temporal y será aplicable hasta que finalice el procedimiento o cuando lo determine el Consejo Externo. Pueden consistir en:
 - 1 Limitar la comunicación de la persona señalada como responsable con la persona afectada a asuntos de trabajo y preferentemente frente a otra(s) persona(s) hasta en tanto se restablezca su salud emocional o se restituya sus derechos laborales; o
 - 2 Restringir la participación de la persona señalada como responsable en los proyectos en los que también participe la persona afectada durante el procedimiento, o
 - 3 Separar a la persona señalada como responsable del sitio de trabajo a partir de que suceda el conflicto y mientras se realicen los pasos del procedimiento, en su caso, sin perjuicio de la medida que, en caso de acreditarse la responsabilidad, Coparmex Nacional aplique a la persona responsable. La separación temporal será con goce de sueldo o la prestación económica convenida en su relación contractual. En caso de mediar denuncia ante autoridad competente, se atenderá a las medidas de protección que esta última establezca en beneficio de la persona afectada; o
 - 4 Cualquier otra que el Comité de Honor y Justicia, Consejo Directivo o Dirección General de Coparmex Nacional o del Centro Empresarial determinen a fin de salvaguardar los derechos de las partes involucradas.

5.6 Resolución por mediación o conciliación

- De un primer análisis de la queja el Consejo Externo podrá proponer a la parte afectada atender la queja por medio de mecanismos alternativos de solución de conflictos, como son la mediación y/o la conciliación.
- La atención por cualquiera de estos medios se propondrá por el Consejo Externo, siempre que: (i) no se atente contra la dignidad ni la libertad de las personas involucradas, (ii) no se trate de situaciones relacionadas con violencia sexual ni de género contra las mujeres o personas de la diversidad ni de violencia psicológica grave, y (iii) se cuente con la voluntad expresa de las partes para participar.
- Uno u otro de los mecanismos se lleva a cabo con la intervención de una o varias personas facilitadoras asignadas por el Consejo Externo, quienes plantearán a las partes los beneficios de estos medios de solución y brindarán apoyo para alcanzar un acuerdo mutuo, construido conjuntamente entre las partes o por sugerencia de la(s) persona(s) facilitadora(s), promoviendo la aceptación de responsabilidades, la obligación y el compromiso de reparar el daño causado, siempre que sea posible, y el deber de las personas de acatar, cuando se requiera, medidas transformativas y/o restaurativas.
- Como resultado de este medio de resolución se firmará un Acuerdo entre las partes que incluirá, en todo caso, una cláusula específica para casos de incumplimiento.
- Se continuará con la investigación en caso de que la mediación o conciliación no alcance acuerdos satisfactorios entre las partes o que, una vez iniciada la sesión, la persona facilitadora identifique que no cuentan con las herramientas psicosociales suficientes para seguir con la mediación o conciliación.

5.7 Resolución por medio de investigación

Una queja será investigada cuando el Consejo Externo identifique alguno de los supuestos siguientes:

- i** Los motivos de la queja no sean susceptibles de resolver por medios alternativos porque las conductas descritas en la queja o la posición y la afectación a la(s) persona(s) no lo permiten [violencia y acoso por razón de género por ejemplo], o;
- ii** Cuando una de las partes no acepte voluntariamente participar en la mediación y/o conciliación, o;
- iii** Cuando una vez intentada la mediación y/o conciliación, las partes no logren alcanzar acuerdos satisfactorios o la persona facilitadora identifique que no cuentan con suficientes herramientas para continuar.

La investigación de la(s) conducta(s) prohibida(s), se realiza por el Consejo Externo mediante un proceso expedito, exhaustivo, imparcial y manteniendo la reserva de la información, en el que, además:

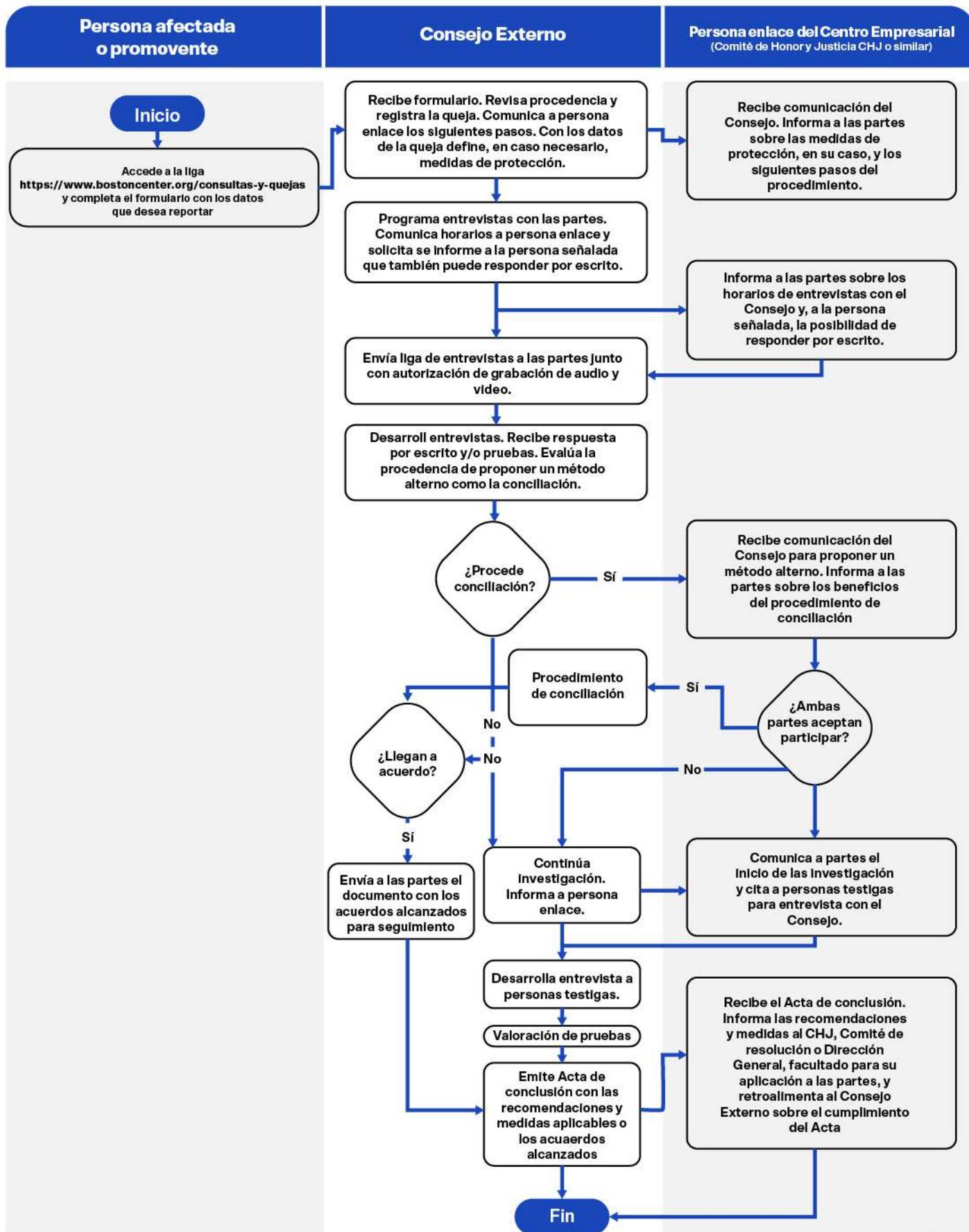
- Se considera fundamental la declaración de la(s) persona(s) afectada(s) y de la(s) señalada(s) como responsable(s) y se garantiza su participación, sus derechos y necesidades;
- Se aproxima a la verdad para acreditar la(s) conducta(s) prohibida(s) motivadas en la queja, por medio de allegarse de más elementos de prueba para lo cual podrá convocar a entrevistas a las personas que pueden ser testigos de los hechos, de forma equitativa y cumpliendo con el debido proceso;
- Se garantiza un trato digno y respetuoso sin culpabilizar a la persona afectada ni a la señalada como responsable;
- Si es procedente y posible, se promoverá la eliminación de las conductas prohibidas y la restauración, aplicando medidas transformativas de la conducta a quien resulte responsable; y estrategias restaurativas en beneficio de la persona afectada.

5.8 Medidas transformativas para la persona responsable

En caso de acreditarse la responsabilidad en un caso por conducta prohibida, la Coparmex Nacional podrá aplicar a quien resulte responsable, una o más de las siguientes medidas:

- a. Amonestación verbal; y/o
- b. Amonestación escrita; y/o
- c. Asignar de forma permanente otras actividades a la persona responsable; y/o
- d. Participar en un programa de capacitación relacionado con la falta cometida, debiendo presentar a la persona enlace el comprobante que acredite su cumplimiento. La institución impartidora de la capacitación podrá ser recomendada por el Consejo Externo y aceptada o elegida por el área facultada por Coparmex Nacional; y/o
- e. Participar en un Programa de atención para el tratamiento terapéutico para la persona responsable (costo correría a cargo de la persona responsable); y/o
- f. Suspensión por entre uno y ocho días sin goce de sueldo; y/o
- g. Suspensión parcial o total de derechos; y/o
- h. Terminación de la relación laboral, rescisión contractual o relación que la vincula; y/o
- i. Expulsión.
- j. Cualquier otra que determine Coparmex Nacional fundamentada en su normatividad interna.

5.9 Diagrama general del procedimiento de queja



Sección 6.

ESTRATEGIA DE RESTAURACIÓN



Coparmex Nacional incorpora, por conducto de la Persona Enlace, las medidas restaurativas como acciones de cambio mediante valores, principios y prácticas que promueven el respeto y la responsabilidad entre las personas que integran la Coparmex Nacional y están orientadas a:

- Reparar el daño, restituir el goce de los derechos laborales y garantizar la no repetición de conductas prohibidas;
- Responder razonablemente a los actos realizados, inclusive a aquellos de violencia externa, con base en las necesidades de la persona afectada;
- Sensibilizar a la persona responsable en materia de la conducta que cometió, a fin de que conozca la repercusión que su actuación tuvo o puede llegar a tener en el ámbito personal, profesional y/o laboral de la persona afectada, y
- Corregir prácticas institucionales inadecuadas a fin de contribuir en la prevención de la violencia y acoso en el trabajo en Coparmex Nacional.

En ese contexto, las acciones restaurativas involucran:

- A las personas afectadas y a quienes son cercanas a ellas, incluyendo personas colaboradoras en el trabajo y familiares;
- A las personas responsables de causar el daño y a quienes forman vínculos laborales, profesionales, personales o familiares con ellas, y
- A quienes integran el ambiente laboral o profesional, ya que directa o indirectamente también son afectadas por la hostilidad que puede generarse con motivo de los conflictos de violencia o discriminación.

6.1 Medidas restaurativas para las personas afectada y responsable

De igual forma, como parte de su compromiso con la prevalencia de un ambiente organizacional sano y respetuoso, Coparmex Nacional promueve como medidas restaurativas aplicables a la persona responsable cualquiera de estas alternativas:

- Una disculpa de manera verbal o por escrito a la persona afectada con el compromiso de brindarle un trato respetuoso sin incurrir de nueva cuenta en acciones que lesionen su dignidad e integridad. En cualquier caso, se deberá contar con el consentimiento de la persona afectada para escuchar la disculpa delante de una persona integrante del Comité de Honor y Justicia o bien para que esta última de lectura al escrito.
- Una disculpa pública a la comunidad Coparmex Nacional, ante quien el Consejo Externo indique, previo conocimiento de la persona afectada, quien podrá o no estar presente al momento de la disculpa.
- El compromiso escrito de restituir las cosas al estado en que se encontraban antes de la comisión de la falta, solo de ser posible o de compensar económicamente el daño patrimonial causado.
- Cualquier otra que favorezca el restablecimiento de la dignidad y/o integridad de la persona afectada.

6.2 Incumplimiento de medidas restaurativas

En caso de que la persona responsable se niegue a cumplir o no cumpla con la medida restaurativa determinada por Coparmex Nacional, se le podrá aplicar una consecuencia por la falta de cumplimiento.

6.3 Medidas restaurativas al ambiente post incidente

- Evaluaciones periódicas de las medidas aplicadas como consecuencia de incidentes y sus resultados, con el fin de identificar las prácticas culturales sistémicas que contribuyen a mantener o fomentar las asimetrías de poder con base en alguna característica o condición individual entre las personas al interior de Coparmex Nacional.
- Promover espacios de diálogo en los que se analicen y detecten, en su caso, las prácticas laborales, profesionales y de convivencia inadecuadas y sus efectos en las personas que integran la Coparmex, y se definen nuevas estrategias colectivas de seguridad y prevención, entre otras, durante las actividades laborales y profesionales.



Anexo 1. Carta Compromiso

Yo, _____, hago constar que he leído el Protocolo de prevención y actuación ante incidentes de violencia y acoso en el trabajo de la Confederación Patronal de la República Mexicana [en adelante el Protocolo] y que comprendo en todos sus términos su objeto, conceptos, responsabilidades, procedimientos y consecuencias en su alcance y ámbito de aplicación.

Entiendo que el cumplimiento del Protocolo es obligatorio para todas las personas que integramos la Coparmex Nacional y que, en respeto a todas las personas trabajadoras o colaboradoras, socias directas e indirectas, voluntarias y demás personas proveedoras y aliadas con las que interactuamos, por lo que me comprometo a participar en la creación de un mejor ambiente de trabajo en el cual todas las personas se sientan seguras.

Ratifico que conozco el procedimiento para realizar consultas o presentar quejas, y en caso de saber acerca de la existencia de algún posible incidente por conductas que configuren violencia y acoso en el trabajo en mi entorno, me comprometo a utilizar dicho procedimiento con honestidad y objetividad a fin de que las instancias correspondientes atiendan la situación.

Manifiesto que a la fecha estoy en cumplimiento con los estándares de ética y conducta establecidos por la Confederación, incluyendo sin limitar, lo relativo a violencia y acoso en el trabajo, discriminación, violencia laboral, violencia por razón de género, e inclusive el hostigamiento y el acoso sexual.

Declaro y asumo que la firma de la presente carta compromiso no constituye un vínculo de carácter laboral y/o contractual entre Confederación Patronal de la República Mexicana y quien suscribe, por lo que ninguna de las partes es acreedora de derechos u obligaciones frente a la otra, más allá de las relacionadas y contenidas en el citado Protocolo.

Leída la presente carta compromiso y habiendo entendido su contenido y alcance, la firmo en _____, el día _____ de _____ de _____.

Nombre y firma.

Anexo 2. Marco jurídico

Antes de analizar la normativa internacional y nacional, se debe señalar que el marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete, por tanto, se debe recurrir a la normatividad de carácter estatal y órdenes de regulación interna de Coparmex Nacional, en este caso a códigos de ética y conducta, contrato de trabajo, condiciones generales de trabajo, reglamento interior de trabajo y a este Protocolo.

Por otra parte, cabe señalar que, a partir de la Reforma Constitucional de Derechos Humanos de 2011, los tratados internacionales están al mismo nivel que la Constitución Política y, además, se estableció el principio pro-persona, es decir, que las autoridades deben guiarse por este principio cuando apliquen normas de Derechos Humanos, de tal manera que han de preferir la norma o la interpretación más favorable a la persona.

INTERNACIONAL

■ **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Señala que las personas tenemos todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen social, posición económica, nacimiento o cualquier otra posición. En este sentido, la violencia que se ejerce contra las personas atenta contra los derechos humanos y se considera como un problema de salud y seguridad pública a nivel mundial, por lo que México ha suscrito instrumentos internacionales que obligan a los Estados Parte a realizar acciones para garantizar su erradicación.

■ **C111 – Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)**

Establece la obligación del Estado Mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con la finalidad de eliminar cualquier discriminación.

■ **Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Contiene principios para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, así como el reconocimiento de los derechos humanos. Compromete a los países miembros a adoptar políticas públicas y medidas legislativas, adecuadas a las distintas realidades de la vida de las mujeres, para eliminar la discriminación persistente en contra de ellas en los ámbitos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, así como en la familia.

■ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)**

Se reconoce el respeto irrestricto a los derechos humanos consagrados en la Declaración Universal y afirma que la violencia contra la mujer limita el goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres.

■ **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (OIT)**

Es la primera norma internacional del trabajo que proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

NACIONAL

■ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Garantiza el goce de los derechos humanos y el derecho a la no discriminación; reconoce la igualdad ante la ley de hombres y mujeres; establece los principios generales del proceso penal acusatorio y oral y las bases del trabajo digno y socialmente útil.

■ **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** Tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** Establece la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia.

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

- **Ley Federal del Trabajo.** Prohíbe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso como manifestaciones de violencia.
Contempla la responsabilidad para la o el patrón y para la persona trabajadora, cuando cualquiera de ellas comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual.
Prohíbe a las personas que conforman la organización llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el espacio laboral.
Establece sanciones económicas a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.

- **Código Penal Federal.** Prevé el delito de hostigamiento sexual, y dispone que se procederá contra quien realiza la acción a petición de la parte ofendida.

- **Estatutos de la Confederación Patronal de la República Mexicana,** en todo lo que corresponda a las acciones de la Confederación aplicables a los Centros Empresariales de la República Mexicana.

- **NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización, publicó el 23 de octubre de 2018, en el Diario Oficial de la Federación, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, por medio de la cual se establecen disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

- **NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y No Discriminación.** La Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, promueven esta norma que es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a través de una certificación a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Anexo 3. Marco conceptual complementario

CONCEPTOS BÁSICOS

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** Evitar toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que deje sin efecto u obstaculice el reconocimiento y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones, evitando cualquier tipo de distinción por motivos de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier otra.
- **Factores de riesgo psicosocial:** Provocan respuestas de inadaptación, tensión o estrés laboral. Tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

TIPOS DE VIOLENCIA

- **Violencia de género.** Todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.
Violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- **Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- **Violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía de una persona sobre otra, al denigrar y concebirla como objeto.
- **Violencia económica.** Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo sitio laboral.
- **Violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- **Violencia digital.** Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento, que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad y la vida privada o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a las víctimas directas como a sus familias.
- **Acoso cibernético.** Las formas más usuales son:
 - Insultos electrónicos, ofensas que una persona usuaria hace a otra.
 - Hostigamiento, implica el envío de mensajes ofensivos de forma reiterada a una persona determinada, ya sea por medio del correo electrónico, chats, mensajes de texto, etc.
 - Denigración, se refiere a la difusión de información despectiva o falsa de alguna persona, como es el caso de la publicación de fotografías alteradas.
 - Suplantación, implica que la persona acosadora se haga pasar por la víctima, ya sea utilizando la contraseña de acceso de sus cuentas online para enviar mensajes agresivos u ofensivos o terceras personas como si hubieran sido enviados por la propia víctima.
 - Sonsacamiento, radica en revelar información privada de la víctima que en un principio fue enviada por la víctima de forma privada o sonsacada para después difundirla a otras personas sin permiso de la víctima.
 - Happy slapping, en la cual se realiza una agresión física que se graba por algún medio digital para ser publicada en la red y sea pública.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

- **Discriminación por razón de sexo.** Este tipo de discriminación se asocia con la concepción social de lo que significa ser hombre o mujer. Sin embargo, se discrimina por ser mujer o por ser hombre o cuando una persona no se ajusta a esta condición binaria, lo que la convierte en blanco de violencia. Lo que las hace ser percibidas como vulnerables es que con frecuencia desafían a los puntos de referencia tradicionales de la sociedad en cuanto al sexo en su doble sentido de género (masculino o femenino) y de atracción sexual (para hombres o mujeres). Esta realidad se agudiza especialmente si se combina con actitudes discriminatorias por razón de la orientación sexual o cambios en la identidad de género.
- **Discriminación por motivos raciales.** Personas que reciben un trato favorable o discriminatorio con base en la categoría racial que la sociedad les atribuye. Es un proceso de producción e inscripción de estigmas sociales de carácter racial y la conformación de identidades nacionales, en que determinados rasgos corporales son considerados jerárquicamente inferiores frente a otros, justificando distintas formas de violencia, desprecio, intolerancia, humillación y explotación en las que el racismo adquiere una dimensión práctica en la experiencia de diversos grupos sociales.
- **Discriminación por condición de embarazo.** La discriminación por condición de embarazo suele surgir en el entorno laboral, pues hace referencia a tratar a una mujer de manera diferente por la posibilidad de tener hijos.
- **Discriminación por creencias religiosas o espiritualidad.** Cuando una persona recibe un trato injusto y desfavorable por no practicar o compartir las ideas religiosas de la sociedad en la que vive.
- **Discriminación por edad.** Suele llevarse a cabo, sobre todo, en entornos laborales en los que se considera que las personas adultas mayores ya no tienen las habilidades físicas o mentales necesarias para desempeñar determinadas actividades. También se produce, en determinados contextos, una discriminación hacia las personas jóvenes con motivo de lo que se considera falta de experiencia o conocimiento en determinados ámbitos o actividades.
- **Discriminación por discapacidad o enfermedad.** Las personas también pueden recibir un trato injusto personal o de acceso a puestos de trabajo, por sufrir alguna discapacidad física o mental, o por padecer alguna enfermedad.
- **Discriminación por apariencia física.** Se manifiesta cuando una persona no posee rasgos físicos atractivos o sufre obesidad.
- **Discriminación hacia personas transgénero y transexuales.** Este tipo de discriminación se manifiesta como rechazo, aislamiento y negación por parte de la sociedad hacia las personas transgénero y transexuales motivada por la transfobia.
- **Discriminación por ideología política.** Ocurre cuando una persona recibe un trato desfavorable por no compartir las ideas políticas con las personas con las que conviene o mantiene vínculos laborales.

Anexo 4. Directorio de autoridades competentes

Dependencia	Servicios	Domicilio	Número de teléfono / Correo electrónico
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo PROFEDET	Defiende los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras. Ofrece servicios de asesoría, asistencia en la conciliación y representación jurídica.	Dr. José María Vértiz 211 Doctores 06720 Ciudad de México	Teléfono: Atención Ciudadana: 800 717 2942 y 800 911 7877 Orientacionprofedet@stps.gob.mx https://www.gob.mx/profedet
Fiscalía General de la República FGR	A través del Centro de Denuncia y Atención Ciudadana, para que investigue los hechos y, en su caso, ejercite acción penal ante el MP.	Avenida Insurgentes, Número 20 de la Glorieta de Insurgentes, Col. Roma Norte, Ciudad de México. C.P. 06700	https://www.gob.mx/fgr/acciones-y-programas/denuncias-pgr A través del formulario web Correo electrónico cedac@pgr.gob.mx Teléfonos: 53460000, 800 00 85 400
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas FEVIMTRA	Investiga y persigue los delitos federales relacionados con violencia contra las mujeres y los de trata de personas.	Av. Insurgentes No. 20, de la Glorieta de los Insurgentes, Colonia Roma Norte, Cuauhtémoc, 06700 Ciudad de México	Teléfono disponible las 24 horas los 365 días del año 800 00 854 00 fevimtra@pgr.gob.mx
CONAVIM. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	A través de los Centros de Justicia para las Mujeres.	Calle Versalles 49, Juárez, Cuauhtémoc, 06030 Ciudad de México, CDMX	https://www.gob.mx/conavim 1. Azcapotzalco. 555346-8370 2. Iztapalapa. 555345-5737 3. Tlalpan. 555200-9280
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED	Conoce de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, atribuidas a personas particulares (físicas y morales).	Dante 14, Anzures, Miguel Hidalgo, 11590 Ciudad de México, CDMX	Denuncia ante el Consejo de forma personal; o a través del correo electrónico quejas@conapred.org.mx o por medio de la página llenando un formulario.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN ANTE INCIDENTES DE
VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO**



COPARMEX®