



COPARMEX®



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE INCIDENTES DE VIOLENCIA LABORAL

CONFEDERACIÓN PATRONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA



4	Introducción	15	Prevención
5	Glosario	16	Actuación
8	Presentación y justificación	17	1. Consulta
9	Objetivos del Protocolo	18	2. Procedimiento de Consulta
9	Alcance y ámbito de aplicación del Protocolo	19	3. Queja
10	Sección 2. Definiciones y políticas institucionales	19	A) Resolución por mediación o conciliación
10	Definiciones	19	B) Resolución por medio de investigación
13	Políticas institucionales	21	4. Procedimiento general de queja ante incidentes de violencia laboral
13	Cero Tolerancia a la violencia laboral y la discriminación	22	Restauración
13	Prevención	23	Sección 4. Listado de manifestaciones enunciativas mas no limitativas de acoso y hostigamiento
13	No represalias	23	Ejemplos de manifestaciones de acoso y hostigamiento laboral
13	Conductas indebidas sucedidas dentro y fuera del espacio y horario de trabajo en el marco laboral	24	Ejemplos de manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual
14	Eventos y actividades de esparcimiento no relacionados con el trabajo	25	Ejemplos de manifestaciones que pueden constituir represalias
14	Política hacia socios y socias	26	Anexo 1. Carta Compromiso
14	Transparencia en relaciones interpersonales de carácter afectivo cuando existe subordinación	27	Anexo 2. Marco Jurídico
15	Sección 3. Proceso de prevención, actuación y restauración frente a casos de violencia laboral	29	Anexo 3. Marco Conceptual
		32	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



Preservar un ambiente organizacional de sana convivencia dentro de la Comunidad, 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 [en adelante la comunidad Coparmex Nacional], se desarrollen dentro de un clima de seguridad, de trato igualitario e inclusivo; de respeto a la dignidad y a la diversidad de opiniones y formas de pensar.

Para lograr lo anterior, 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, 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 conductas de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual, discriminación y otras violencias laborales para impulsar acciones preventivas y de transformación de conductas asimétricas de poder 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 toda organización que realiza acciones preventivas y de erradicación de violencia, se rige bajo una política de cero tolerancia descrita en este Protocolo, con la que además de hacer frente a la violencia y discriminación en sus diversas manifestaciones, deja de ser cómplice de su reproducción.

Por ello, asumir una corresponsabilidad institucional con las personas que conforman a Coparmex Nacional es el primer 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.



Para efectos del presente Protocolo, se entiende por:

- **Acta de resolución:** El documento emitido por el Consejo Externo que contiene 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.
- **Comunidad Coparmex Nacional:** Se refiere al conjunto de las personas que trabajan o colaboran, que son socias y/o voluntarias, representantes cuando son empresas, que trabajan sin importar su situación contractual, así como aquellas que están realizando servicios como practicantes, e incluso quienes se encuentran en proceso de negociación o contratación con Coparmex Nacional.
- **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 final conflicto total o parcialmente.
- **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 violencia laboral y derechos humanos, 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 laboral entre personas integrantes de la comunidad Coparmex Nacional.
- **Coparmex Nacional:** Confederación Patronal de la República Mexicana.
- **Debido proceso:** Observancia en la aplicación de las formalidades esenciales y necesarias para asegurar o defender los derechos y libertades de todas las personas involucradas en un procedimiento de investigación ante el Consejo Externo.
- **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.
- **Equipo proactivo:** Está compuesto por las personas que conforman la comunidad Coparmex, y pueden intervenir de forma respetuosa, segura, positiva, oportuna y efectiva durante y después de un acto que vulnera los derechos, la dignidad o la integridad de una persona, a fin de evitar que el conflicto escale a condiciones de gravedad. El Equipo Proactivo se convierte en comunidad aliada de la persona que resultó afectada, pues, cualquier integrante del Equipo puede promover una queja ante el Consejo Externo por acciones inapropiadas que hubiera presenciado o bien contribuir en la integración del procedimiento al rendir testimonio sobre los hechos.

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



- **Estatutos:** A los Estatutos de la Confederación Patronal de la República Mexicana.
- **Imparcialidad:** Actuar libre de prejuicios, abstenerse de emitir consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un asunto
- **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 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 comunidad Coparmex Nacional que sea encontrada responsable de la comisión de una conducta de violencia laboral.
- **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 de su comunidad.
- **Medidas restaurativas:** Acciones aplicables a la persona responsable de la comisión de actos de violencia laboral tendientes a reparar el daño causado a la persona afectada y a que la persona responsable se capacite en materia de la conducta que cometió a fin de profundizar en el conocimiento y en la repercusión que su actuación tuvo en su ámbito personal y/o laboral y en el de la persona afectada y que, además, funcione como medida de rehabilitación, reintegración y reconocimiento de la falta.
- **Persona afectada:** La persona que ha sido afectada por un conflicto, incidente o conducta en el marco de la violencia laboral.
- **Partes:** Personas involucradas en un conflicto como afectadas, señaladas como responsables o aquellas que pueden testificar.
- **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 promovente:** Es la persona que vivió, presenció o tuvo conocimiento de una conducta de acoso u hostigamiento sexual o laboral.
- **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.
- **Persona que puede testificar:** Persona que presencia el acto de violencia o discriminación y tiene la capacidad de dar fe del acontecimiento.
- **Persona que puede testificar:** Persona que presencia el acto de violencia o discriminación y tiene la capacidad de dar fe del acontecimiento.
- **Persona responsable:** La persona que, previa investigación de los hechos es encontrada responsable por el Consejo Externo con base en la queja presentada por la persona afectada o promovente.
- **Persona señalada:** Persona señalada como responsable de producir un acto de discriminación o violencia sexual o laboral.
- **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 socias directas e indirectas:** Centros Empresariales, empresas -y sus representantes- y asociaciones.
- **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.
- **Protocolo:** Protocolo de prevención y actuación ante incidentes de violencia laboral de la Confederación Patronal de la República Mexicana.
- **Reserva de la información:** Garantía de que la información proporcionada al Consejo Externo en relación con un caso de violencia laboral o discriminación, será reservada, utilizada únicamente para los procedimientos del Protocolo y no será difundida por las personas que la tienen bajo su resguardo, salvo a petición expresa de autoridad competente.
- **Revictimización:** Exponer a una persona afectada a sufrir un agravio, no como consecuencia directa del acto violento que vivió, sino derivado del acercamiento con terceras personas que juzgan o califican el acto en sí mismo o la forma de proceder de la persona afectada, propiciando con ello que se agrave el daño emocional o psicológico causado.



PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Nacional a implementar acciones y conjuntar esfuerzos permanentes, tendentes a contribuir en la prevención y erradicación de prácticas indebidas.

Esta herramienta presenta lineamientos obligatorios de conducta para quienes forman parte de la comunidad Coparmex Nacional, y considera su adhesión mediante la carta compromiso en el Anexo 1, para que puedan acceder a la protección y sujetarse a las acciones previstas en esta herramienta, con el fin de prevenir y, en su caso, denunciar, investigar y resolver sobre las violencias cometidas a sus derechos humanos y laborales cuando sea procedente.

Adicionalmente, el Protocolo tomando en cuenta el marco jurídico del Anexo 2, 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 laboral, como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 190; así como 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.

El Protocolo está compuesto por cuatro secciones y cuatro anexos. La sección uno contiene la presentación y justificación del Protocolo, los objetivos general y específico, y el alcance y ámbito de aplicación de la herramienta.

La sección dos se integra por las definiciones de consentimiento, discriminación y violencia laboral, particularizando el acoso y hostigamiento, así como lo que no constituye violencia laboral; esta sección también incluye las políticas institucionales a las que deben apegarse las personas que conforman la comunidad Coparmex Nacional.

La sección tres se compone del proceso de prevención, atención, actuación y restauración. Esta detalla las medidas más adecuadas con que cuenta Coparmex Nacional para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención, denuncia y no repetición de conductas que atentan contra la dignidad o integridad personal y laboral.

Finalmente, la sección cuatro dispone un listado de manifestaciones enunciativas mas no limitativas de acoso y hostigamiento laboral y sexual, así como de las que pueden constituir represalias.

Los anexos están compuestos por la carta compromiso, el marco jurídico internacional y nacional vinculante, el marco conceptual y un directorio de autoridades competentes a nivel nacional.



OBJETIVO GENERAL

El presente Protocolo tiene como objetivo general auxiliar a todas las personas que forman parte de la comunidad Coparmex Nacional, a implementar acciones y conjuntar esfuerzos permanentes tendentes a contribuir en la prevención y erradicación de violencia laboral y discriminación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Preservar un ambiente de trabajo respetuoso y de seguridad en el que la violencia y la discriminación están prohibidas;
- 2.- Establecer acciones preventivas para evitar toda manifestación de violencia o discriminación contra las personas de la comunidad Coparmex Nacional;
- 3.- Implementar medidas de protección en beneficio de la persona afectada por una conducta de acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual, discriminación o cualquier otro tipo de violencia laboral durante y después de sus actividades;
- 4.- Proveer procedimientos confidenciales para resolver conflictos cooperativamente y, en caso de no ser posible, para la investigación y resolución de incidentes de violencia y discriminación por un tercero;
- 5.- Dar a conocer a todas las personas de la comunidad Coparmex Nacional, los conceptos de los distintos tipos de violencia en el mundo del trabajo que sustentan este Protocolo a fin de que puedan identificar conductas indebidas y denunciarlas ante la instancia correspondiente, y
- 6.- Dictar un Pronunciamiento de Cero Tolerancia a la violencia laboral y la discriminación.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplica a incidentes de violencia laboral, incluyendo situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual, y cualquier otro tipo de violencia laboral que resulte del ejercicio de las anteriores, que ocurra 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 el alojamiento proporcionado por la Coparmex; y
- Cualquier otro que sea instruido por la confederación.

En ese contexto, toda queja deberá presentarse en forma clara, sucinta e indicando el nombre de la persona señalada como responsable, en la inteligencia de que las personas facultadas para dictar resolución están debidamente capacitadas y en todo momento reservarán la información sensible y personal del asunto.



Definiciones

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

Adicionalmente, en el Anexo 3 encontramos los conceptos relacionados con los distintos tipos de violencia y discriminación que pueden suceder en el ámbito 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.

- 1.- Discriminación².** 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 intolerancia.

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.

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

² Convenio 111 de la OIT y la discriminación en el empleo. Artículo 1.

³ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículo 1 fracción III.



ACOSO LABORAL.

Conjunto de 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 .

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 ascendente⁶), 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.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.

Violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual⁵.

OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

- Sobrecarga o disminución en la asignación de tareas y/o responsabilidades sin justificación.
- Malos tratos.
- Falta de información de la normativa y derechos laborales de las personas.
- Falta de espacios de diálogo y/o canales de comunicación que permitan recibir la opinión de las personas.
- Aislamiento, marginación y exclusión de la persona.
- Trato denigrante por parte de los líderes de la organización o superiores con liderazgos negativos.
- Omisión por parte del empleador o supervisor, si tuviera conocimiento de alguna situación.

LO QUE NO CONSTITUYE VIOLENCIA LABORAL.

● Conflictos laborales.

Divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: diferencias de opiniones entre personas de distinta o igual jerarquía; tensiones; incidentes aislados; reclamos laborales.

● Exigencias organizacionales.

Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización, guardando el respeto debido a la dignidad de la persona trabajadora y a sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho o destinada a degradar y eliminar progresivamente a la persona trabajadora. Se contempla en este apartado el requerimiento que se haga al personal de regresar a laborar al sitio físico y en los horarios de trabajo establecidos, siempre y cuando no se ponga en riesgo su estado físico de salud, para lo cual Coparmex Nacional se reserva el derecho de requerir el certificado médico correspondiente.

⁴Tesis aislada 1a. CCLII/2014, la Ley federal del Trabajo en su artículo 3º y la definición brindada por la Organización Internacional del Trabajo.

⁵Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo.



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 hostil⁶, incómodo, intimidatorio, degradante u ofensivo⁷. 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.

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 lasciva⁸. 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.

¿QUÉ DELIMITA UNA VIOLENCIA LABORAL O SEXUAL 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:

- 2.-** 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 expresa o la ausencia de resistencia física no significa que el consentimiento fue otorgado;
- 3.-** Voluntario. Libre de coerción, fuerza, amenazas o intimidación;
- 4.-** Consciente. El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, o intoxicada bajo los efectos del alcohol o drogas;
- 5.-** Específico. El consentimiento se restringe a una determinada conducta de naturaleza personal o sexual, por lo que no implica consentir otras conductas futuras y,
- 6.-** 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.

⁶Ambiente 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.

⁷Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

⁸Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 13.

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



A continuación, se establecen las políticas institucionales que constituyen la guía y los límites dentro de los cuales las personas trabajadoras, voluntarias y las relacionadas contractualmente con Coparmex Nacional deben conducirse durante sus actividades en el marco de la no violencia.

CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN

Coparmex Nacional rechaza y prohíbe contundentemente la violencia laboral y la discriminación en todas sus manifestaciones y, en conjunto con las personas de su comunidad y de quienes forman parte de otras comunidades 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 de la comunidad Coparmex Nacional son responsables de construir y mantener un ambiente libre de violencia laboral. 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 promotora de la misma se le impondrá una consecuencia de conformidad con lo establecido en este Protocolo y demás normas internas.

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 de la comunidad Coparmex Nacional, de manera tal que se sientan seguras durante el desempeño de sus actividades.

Como parte de esta política, Coparmex Nacional emplea herramientas efectivas de prevención, tales como este Protocolo; la sensibilización en temas de violencia laboral a su comunidad y el Consejo Externo que contribuye a la solución de conflictos, investiga, clasifica las conductas y resuelve en consecuencia.

NO REPRESALIAS

Las represalias están prohibidas. Coparmex Nacional asume el compromiso de garantizar a las personas afectadas o a quienes presenciaron un acto de violencia laboral, 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 INDEBIDAS SUCEDIDAS DENTRO Y FUERA DEL ESPACIO Y HORARIO DE TRABAJO EN EL MARCO LABORAL

Las conductas de violencia laboral o discriminación cometidas dentro y fuera del sitio y horario de trabajo, pero relacionadas con las actividades laborales entre las personas de la comunidad Coparmex Nacional e inclusive, en contra de personas que pertenezcan a comunidades de un Centro Empresarial o personas externas, están prohibidas, ya que también repercuten de manera negativa en las relaciones personales, laborales y de convivencia, en los resultados institucionales, y alteran el ambiente de respeto, seguridad y confianza que promueve Coparmex Nacional.



EVENTOS Y ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO NO RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Coparmex Nacional promueve la sana convivencia entre las personas de la comunidad Coparmex Nacional y de las comunidades de los Centros Empresariales, por lo que cualquier acto de violencia laboral cometido durante actividades de esparcimiento, no relacionadas con el trabajo entre personas relacionadas a Coparmex Nacional o en contra de personas relacionadas con algún Centro Empresarial, que se contraponga a las políticas y lineamientos de este Protocolo, 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 laboral ejercidas por socios y socias, actuales o potenciales, en contra de una persona integrante de la comunidad Coparmex Nacional o de otras comunidades 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 INTERPERSONALES DE CARÁCTER AFECTIVO CUANDO EXISTE SUBORDINACIÓN

Coparmex Nacional reconoce la libertad de las personas de su comunidad para entablar relaciones 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.



PREVENCIÓN

Las medidas y facultades establecidas por Coparmex Nacional para prevenir el acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual, discriminación y otras violencias laborales 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;
- 2.-** Implementar, utilizar y actualizar el Protocolo;
- 3.-** Brindar capacitación anual al personal y a quienes eventualmente se incorporen a Coparmex Nacional, opcionalmente sobre:
 - Los tipos de violencia laboral 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 laboral 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 de diversidad e inclusión en la contratación de personal y admisión de personas voluntarias.
- 6.-** Contar con un Consejo Externo, el cual tiene a su cargo atender, investigar y resolver las consultas y quejas relacionadas con actos de violencia laboral y discriminación sometidas a su consideración 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 está facultado, conforme al artículo 84 de los estatutos de Coparmex Nacional, a través de su Comité de Honor y Justicia, para 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 laboral o discriminación, manteniendo la reserva de la información proporcionada por las partes.
- Aplicar los procedimientos del Protocolo.
- 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.
- 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.

- 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.

ATENCIÓN

De presentarse un incidente de violencia laboral o discriminación, 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.- **Identificar, controlar y poner un alto** de forma respetuosa, segura, positiva, oportuna y efectiva a una situación de violencia o discriminación sucedida entre quienes componen Coparmex Nacional;
- 2.- **Atender**, a través de una medida de protección*, a la persona que resultó afectada;
- 3.- **Orientar** técnicamente sobre los procedimientos de consulta y queja a quien se involucre en un incidente;
- 4.- **Fungir** como vínculo entre el Consejo Externo y las partes involucradas en el conflicto;
- 5.- **Comunicar** a las personas involucradas en un conflicto y al Comité de Honor y Justicia el inicio de la atención a la queja y la conclusión emitida por el Consejo Externo, y
- 6.- **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.



*Las medidas de protección atienden a la naturaleza de las actividades que desempeña la persona señalada como responsable a fin de no entorpecer el desarrollo del trabajo ni afectar las funciones o tareas de las demás personas del equipo. 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.
- 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.

ACTUACIÓN

A continuación, se describen los procedimientos de consulta y queja que llevará a cabo el Consejo Externo.

1. CONSULTA

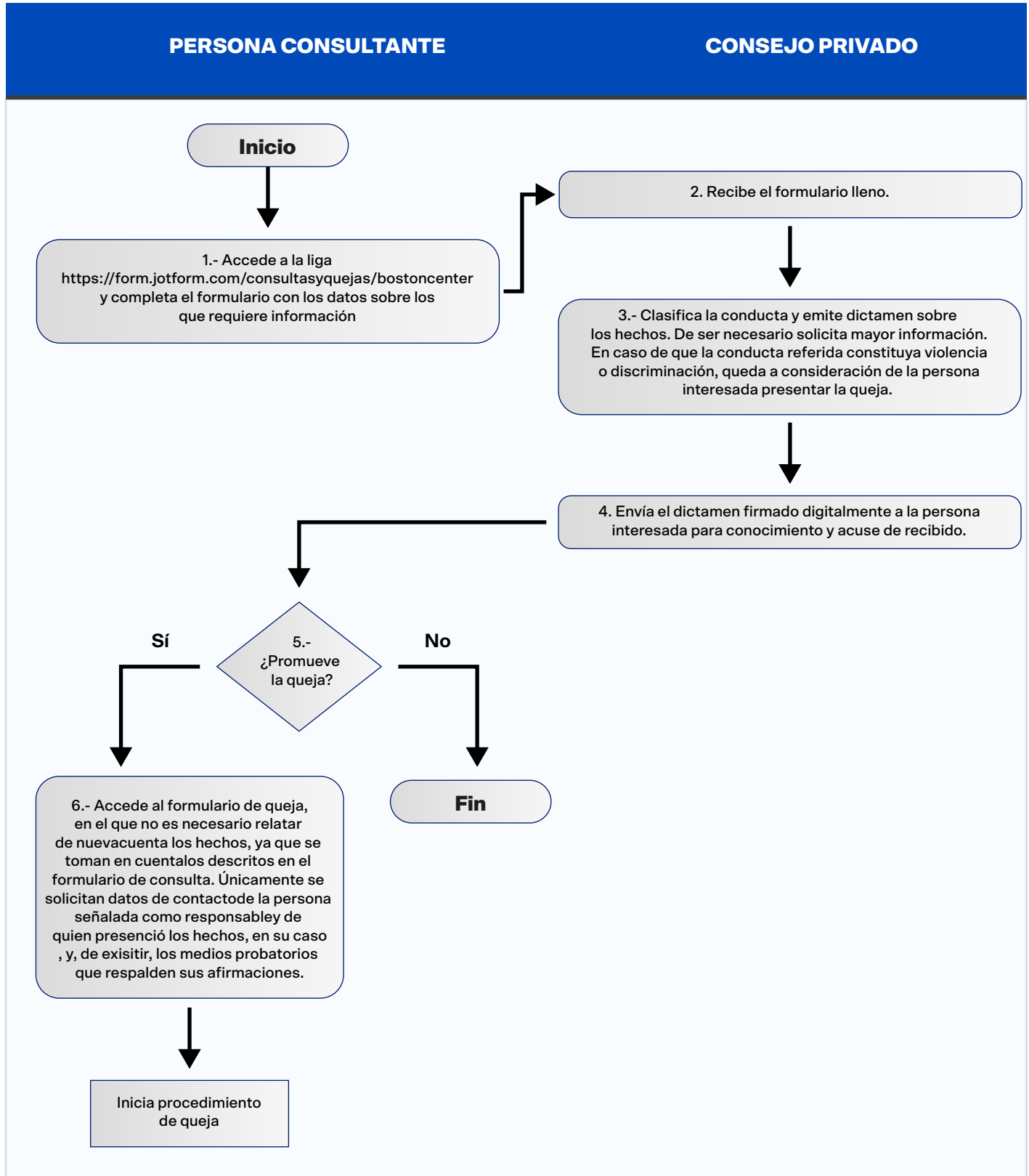
Reglas del procedimiento

- Para hacer una consulta se deberá acceder a la liga <https://form.jotform.com/consultasyquejas/-bostoncenter> y completar el formulario.
- La consulta es confidencial y del conocimiento exclusivo de la persona consultante y del Consejo Externo.
- El procedimiento puede ser iniciado por cualquier persona de la comunidad Coparmex Nacional que haya sido afectada, responsable, testigo o que tenga conocimiento de una conducta que considera indebida.
- El Consejo Externo tendrá tres días hábiles para contactar 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 son suficientes para iniciar la investigación. Los únicos datos adicionales que deben proporcionarse son el nombre y datos de contacto de la persona señalada como responsable y, en su caso, de quienes puedan testificar.



2. PROCEDIMIENTO DE CONSULTA





3. QUEJA

Cualquier persona de la comunidad Coparmex Nacional podrá presentar una queja en la liga <https://form.jot-form.com/consultasyquejas/bostoncenter> completando el formulario correspondiente.

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.

Una queja iniciará el procedimiento siempre que, derivado de un primer análisis por el Consejo Externo, la misma cumpla con los siguientes criterios:

- A.-** Que tenga elementos claros sobre manifestaciones en el marco de violencia laboral; 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).

Los principios de debido proceso y de derecho de defensa de las personas no permiten atender quejas anónimas o que no mencionen el nombre de quien realizó las conductas o que mencionen a personas sin relación alguna con la comunidad de Coparmex Nacional. Sin embargo, el Consejo Externo, en caso de recibir quejas con estas características, sí podrá dejar por escrito un antecedente de la conducta presuntamente ocurrida y de las personas vinculadas con el hecho, y se podrán emitir recomendaciones organizacionales generales a Coparmex Nacional, a fin de reforzar medidas preventivas y revisar estrategias.

A) RESOLUCIÓN POR MEDIACIÓN O CONCILIACIÓN

De un primer análisis de la queja el Consejo Externo podrá proponer a las partes involucradas 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.

B) RESOLUCIÓN POR MEDIO DE INVESTIGACIÓN

Una queja será susceptible de investigación cuando el Consejo Externo identifique que no puede ser resuelta por un mecanismo alternativo, o cuando las conductas descritas en la queja o la afectación a la(s) persona(s) no lo permitan, o cuando una de las partes no acepte voluntariamente participar en la mediación y/o conciliación, o cuando una vez realizada la mediación y/o conciliación, las partes no logren acuerdos satisfactorios.

La investigación de la(s) conducta(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 evita la revictimización;
- 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 garantiza un trato digno y respetuoso sin culpabilizar a la persona afectada ni a la señalada como responsable, y
- De ser procedente y posible, se procura reparar el daño por medio de la aplicación de medidas para la transformación de la conducta y/o restaurativas a la persona que resulte responsable.



REGLAS DEL PROCEDIMIENTO

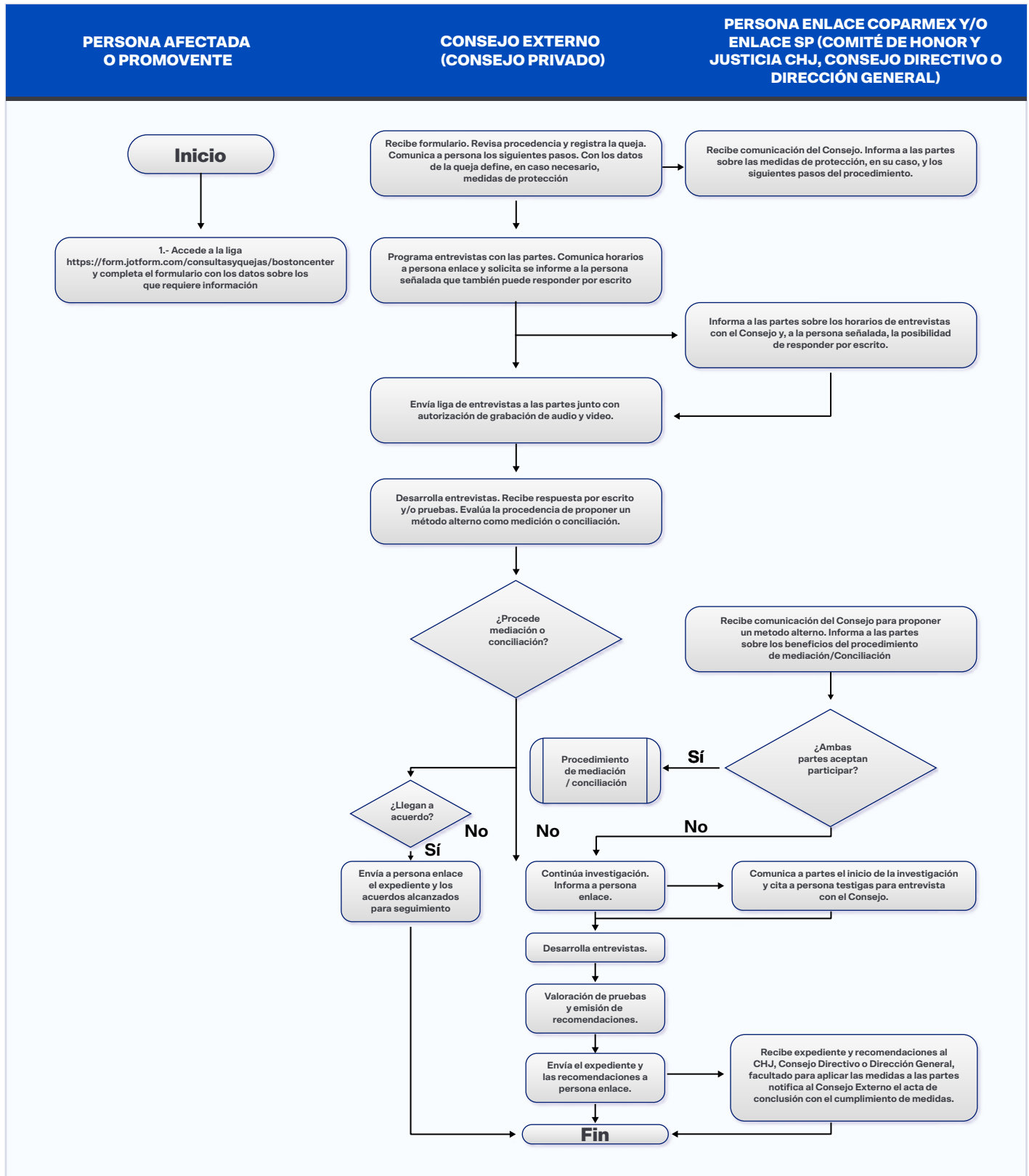
- No existe un plazo o límite de tiempo para iniciar una queja. En caso de que la persona señalada como responsable ya no colabore con Coparmex Nacional, se documentará el incidente y quedará como antecedente de la conducta cometida.
- El inicio del procedimiento de queja deberá realizarse dentro de los primeros cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó.
- Los hechos relatados en la consulta son suficientes para iniciar la queja, sin embargo, en esta sí se deberá proporcionar el nombre y datos de contacto de la persona señalada y, en su caso, de las personas que pueden testificar.
- 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.
- Las quejas anónimas no serán atendidas por ningún medio de solución de conflictos, pero sí darán lugar a que el Consejo Externo emita recomendaciones preventivas generales para la comunidad Coparmex.
- La participación de la persona señalada como responsable es obligatoria, por lo que su ausencia en la investigación no suspende el desarrollo del procedimiento ni el dictado de la resolución.
- Las personas que forman parte de la comunidad Coparmex Nacional están obligadas a participar en el procedimiento de investigación ante el Consejo Externo.
- 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.
- 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.
- El resultado del procedimiento de queja, en forma de actas de conclusión por mediación, conciliación o por investigación, podrá incluir recomendaciones a aplicar por Coparmex Nacional, de medidas de transformación de la conducta y/o restaurativas, e inclusive medidas preventivas. Para dichas recomendaciones, el Consejo Externo tomará en cuenta el carácter intencional o no de la conducta u omisión de la persona(s) responsable(s); la gravedad de la conducta; los daños que se hubieren producido o pudieran producirse; y la reincidencia, entre otros factores.
- De ser procedente, Coparmex Nacional, a través del Comité de Honor y Justicia, el Consejo Directivo o la Dirección General, aplicará las medidas transformativas y restaurativas, u otras consecuencias que se encuentren dentro de sus facultades.
- Las decisiones que tome la Coparmex Nacional son finales.

Las medidas transformativas de la conducta pueden consistir en:

- 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.



4. PROCEDIMIENTO GENERAL DE QUEJA ANTE INCIDENTES DE VIOLENCIA LABORAL





RESTAURACIÓN

Coparmex Nacional incorpora, por conducto de la persona enlace, las medidas restaurativas como acciones de cambio de prácticas de convivencia interpersonal mediante valores, principios y prácticas que promueven el respeto y la responsabilidad entre las personas que trabajan, son voluntarias y las que se relacionan contractualmente con Coparmex Nacional y están orientadas a:

- ¿Reparar el daño, restituir el goce de los derechos laborales y garantizar la no repetición de conductas inapropiadas;
- Responder por las consecuencias de los actos realizados con base en las necesidades de la persona afectada;
- Sensibilizar a la persona responsable en materia de la conducta que cometió, a fin de conocer la repercusión que su actuación tuvo o puede llegar a tener en el ámbito personal y/o laboral de la persona afectada, y
- Corregir prácticas institucionales inadecuadas a fin de contribuir en la prevención de la violencia laboral 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, personales o familiares con ellas, y
- A la comunidad laboral, ya que directa o indirectamente también son afectadas por la hostilidad que puede generarse con motivo de los conflictos de violencia o discriminación.

De forma periódica, Coparmex Nacional, a través de la persona enlace y con base en los resultados de los diagnósticos y la evaluación de las medidas aplicadas como consecuencia de incidentes, diseñará las medidas y estrategias más adecuadas para que, en caso necesario, se modifiquen las prácticas culturales 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.

Como actividades de apoyo en la prevalencia de un ambiente de trabajo seguro y saludable, Coparmex Nacional podrá promover espacios de diálogo en los que se analicen y detecten, en su caso, las prácticas laborales y de convivencia inadecuadas y sus efectos en las personas de la comunidad Coparmex, y se definen nuevas estrategias colectivas de seguridad y prevención, entre otras, durante las actividades laborales.

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.

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.

SECCIÓN 4.

LISTADO DE MANIFESTACIONES ENUNCIATIVAS MAS NO LIMITATIVAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO



EJEMPLOS DE MANIFESTACIONES DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

(PARA CONFIGURAR LA VIOLENCIA LAS CONDUCTAS DEBEN SER REITERADAS Y SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA Y SU COMISIÓN PROVOCA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA PERSONA QUE LAS RECIBE)

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Asignar trabajos degradantes, innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna. ● Asignar tareas por encima o por debajo de sus aptitudes, habilidades o competencias habituales. ● No asignar ningún tipo de trabajo, o asignar carga excesiva (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir). ● Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso y sin que se cuente con el perfil adecuado para el desempeño de una actividad específica; intentos persistentes de desmoralizar o asignar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación. ● La exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral y días no laborables sin justificación o explicación. ● Restringir las posibilidades de comunicación por parte de quien ocupa un nivel superior o de otros Integrantes de COPARMEX, o ignorar a la persona. ● División entre Integrantes de COPARMEX al enfrentarles o confrontarles. ● Obstaculizar o retardar el cumplimiento de la labor o las metas de forma intencional. ● Privar de forma intencional al Integrante de COPARMEX de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos. ● Hacer difícil, molesto o tedioso el cumplimiento de las labores de un Integrante de COPARMEX de forma intencional. ● Alusión pública a hechos íntimos. ● Causar pánico a través de llamadas telefónicas, mensajes, o redes sociales amenazantes, incluyendo envío de anónimos. ● Traslado a un puesto de trabajo aislado. ● Criticar la vida privada de la persona ofendida. ● La descalificación humillante y burla en público sobre alguna característica física, apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente. ● Todo comportamiento tendiente 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. ● Imitar los gestos o la voz de la persona ofendida. | <ul style="list-style-type: none"> ● Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. Críticas destructivas incesantes. ● Privar intencionalmente de responsabilidades a las personas competentes o con grandes aptitudes profesionales. ● Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional. ● Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. ● Tensionar e incapacitar laboralmente a la persona ofendida en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo” o “¿qué haces aquí?”. ● Comentarios condescendientes que se traducen en conceptualizar a una mujer u hombre como una persona frágil, dependiente o indefensa: interrumpir sistemáticamente a la persona cuando habla; explicar repetidamente algo a una persona, aun cuando ésta domine el tema; utilizar sistemáticamente un tono distinto cuando se le pide algo a un Integrante de COPARMEX que cuando se le pide a otra. ● Injustificadas amenazas de despido. ● Trato diferenciado o notoriamente discriminatorio respecto a los demás Integrantes de COPARMEX con motivo de características o condiciones individuales. ● Violación del principio de igualdad de oportunidades ● Discriminación en la asignación de obligaciones laborales. ● Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades o situaciones de salud. ● Expresiones verbales o físicas injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad. ● Violencia física o sobre los bienes de un Integrante de COPARMEX. ● La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona ofendida. ● La constante invitación a desarrollar una actividad no relacionada con su trabajo fuera de las instalaciones de COPARMEX. ● Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona. ● Incumplimiento de los requisitos mínimos de protección, seguridad e higiene de la persona trabajadora. ● Indiferencia laboral al negarse a participar en la integración de documentos rectores de Coparmex Nacional. |
|---|--|



EJEMPLOS DE MANIFESTACIONES DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

((BASTA CON QUE LA CONDUCTA SUCEDA UNA SOLA VEZ PARA CONFIGURAR LA VIOLENCIA))

- Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual.
- Bromas sugestivas de connotación sexual.
- Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona.
- Insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas.
- Comentarios o insinuaciones sexuales.
- Chistes de carácter sexual.
- Preguntas sobre fantasías eróticas.
- Comentarios homófobos.
- Insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad.
- Miradas lujuriosas o lascivas.
- Silbidos.
- Acercamientos excesivos de invasión del espacio vital.
- Gestos o muecas de connotación sexual.
- Fotos, calendarios, protectores de pantalla ofensivos u otro material sexualmente explícito.
- Presentación de objetos pornográficos.
- Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos.
- Emails y/o mensajes de texto no deseados y/o sexualmente explícitos.
- Avances inapropiados con fines sexuales en redes sociales, electrónicas o digitales.
- Imprimir, grabar, exhibir, vender, reproducir o circular por cualquier medio, imágenes, fotografías o videograbaciones tomadas sin el Consentimiento de una persona y que además tengan implicaciones sexuales.
- Violencia digital.
- Transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo.
- Comentarios de contenido sexual que afecten a quien los escuche.
- Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones no deseadas para salir a citas.
- Favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- Llamadas ofensivas.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de una ruptura sentimental.
- Llamadas telefónicas insistentes y no solicitadas.
- Pedir citas de carácter sexual.
- Encerrar / Aislar. Seguir a una persona, no permitirle el paso, de manera intimidatoria, para crearle miedo o para sobrepasar límites personales, tanto físicos como psicológicos.
- Abrazos, besos, roces o cualquier contacto físico no deseado.
- Tocamientos, manoseos, pellizcos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejores oportunidades laborales.
- Amenazas por no acceder a dejarse tocar y/o tener sexo
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido u otra condición.
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigencia de realizar actividades que no corresponden a sus labores u otras medidas transformativas por rechazar proposiciones sexuales.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Obligar a las mujeres y hombres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

SECCIÓN 4.

LISTADO DE MANIFESTACIONES ENUNCIATIVAS MAS NO LIMITATIVAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO



TIPO	EJEMPLOS DE MANIFESTACIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR REPRESALIAS
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 INEQUIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Trato diferenciado o notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados. ● Violación del principio de igualdad de oportunidades. ● Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.



ANEXO 1. CARTA COMPROMISO

Yo, _____, confirmo que he comprendido y aceptado los procedimientos y las políticas establecidas en el Protocolo de prevención y actuación ante incidentes de violencia laboral de la Confederación Patronal de la República Mexicana y me comprometo a actuar con apego a lo establecido en el mismo, con el objetivo de preservar el ambiente laboral sano y libre de violencia laboral que nos compete a quienes formamos parte de la comunidad Coparmex Nacional y en respeto a todas las personas trabajadoras o colaboradoras, socias directas e indirectas, voluntarias y demás personas proveedoras y aliadas con las que interactuamos.

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 laboral en mi entorno, me comprometo a utilizar dicho procedimiento con honestidad y objetividad a fin de que las instancias correspondientes atiendan la situación.

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

Y 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 promovente 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

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.

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.

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.

SECCIÓN 4. LISTADO DE MANIFESTACIONES ENUNCIATIVAS MAS NO LIMITATIVAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO



ANEXO 4. DIRECTORIO DE AUTORIDADES COMPETENTES

DEPENDENCIA	SERVICIOS	DOMICILIO	NÚMERO DE TELÉFONO / CORREO ELECTRÓNICO
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.	Av. Insurgentes No. 20, de la Glorieta de los Insurgentes, Colonia Roma Norte, Cuauhtémoc, C.P. 06700 Ciudad de México	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, C.P. 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.



COPARMEX®

CONFEDERACIÓN PATRONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA