



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA SRH SAFE REACH.

INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de la SRH SAFE REACH es fungir como garantía constitucional para la protección de los empleadas y empleados de todas las personas en el territorio mexicano. Su importancia y relevancia dentro del sistema de protección que genera la necesidad de ser un ejemplo la promoción de dicha protección.

En este sentido, atendiendo a su autonomía de gestión y a las necesidades que tienen todas las personas que colaboran dentro de SRH SAFE REACH, se busca general un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, en especial libre de toda violencia para las mujeres. La violencia contra las mujeres, comúnmente se desprende de actos discriminatorios en relación a los roles de género, y se puede visibilizar de distintas formas a través de distintas prácticas, entre ellas el acoso y hostigamiento sexuales. Por ello, la promoción de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia son elementos fundamentales para la prevención de estas dos conductas.

El presente protocolo es una herramienta de carácter administrativo que establece las acciones a realizar para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual al interior de la SRH SAFE REACH. Es resultado de los trabajos de quienes integran el Comité de Ética e Integridad, mismo que se conforma por personal de todos los niveles jerárquicos, mujeres y hombres, de los distintos Órganos y Unidades Administrativas de la SRH SAFE REACH.

El protocolo tiene como principios preservar la dignidad de las personas, la buena fe, la no revictimización y no criminalización, la presunción de inocencia, la confidencialidad, la debida diligencia, y su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

En este sentido, como parte de las medidas que se implementan se encuentra el establecimiento de una campaña permanente de difusión para prevenir cualquier forma



de violencia, así como de acciones de sensibilización y capacitación para todo el personal. Asimismo, se establece la figura de persona orientadora, la cual brindará información al personal para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de hostigamiento y acoso sexual.

En la atención de los casos se garantiza a la posible víctima la debida confidencialidad en la atención y tratamiento de la información que proporcione, así como la aplicación, en su caso, de medidas de contención y protección. De igual manera se establece el proceso de acompañamiento ante las autoridades competentes cuando de la valoración de los hechos implique la existencia de delitos.

De esta manera ratificamos que en la SRH SAFE REACH estamos a favor de una cultura de igualdad de género, nos comprometemos a ser un espacio laboral libre de toda forma de violencia y declaramos que habrá "Tolerancia Cero", ante cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA SRH SAFE REACH.



Sección Primera.

Generalidades.

Objetivo general y objetivos específicos:

El presente protocolo tiene como propósito establecer las acciones necesarias para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en la SRH SAFE REACH, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Los objetivos específicos de este protocolo son:

- a) Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.
- b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.

Alcance: El presente protocolo tiene por alcance a la SRH SAFE REACH y los vínculos laborales derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo.

El presente protocolo será aplicado cuando:

- a) Se presente un caso de hostigamiento sexual, acoso laboral o sexual contra una servidora o servidor de la SRH SAFE REACH, independientemente si la probable persona agresora es trabajadora o servidora de la SRH SAFE REACH o de alguna otra empresa o institución; y
- b) Cuando se presente un caso de hostigamiento sexual, acoso laboral o sexual donde una servidora o servidor de la SRH SAFE REACH sea señalado como probable persona agresora, independientemente si la víctima es persona servidora de la misma o es trabajadora de alguna otra institución o empresa y que presta sus servicios en la SRH SAFE REACH; **Definiciones.** Para efectos del presente protocolo se entenderá por:

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.



Acoso Sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Comisión: la SRH SAFE REACH.

Comité: el Comité de Ética e Integridad de la SRH SAFE REACH.

Hostigamiento Sexual: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

OIT: La Organización Internacional del Trabajo.

Persona Consejera: Persona designada en la SRH SAFE REACH que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida. Por el momento, las personas consejeras serán los integrantes del Subcomité de Intervención para presuntos casos de hostigamiento y acoso sexual.

Persona Agresora: Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.

Presunta Persona Agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en dentro de la SRH SAFE REACH o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presunta Víctima: Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.

Protocolo: Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en la SRH SAFE REACH.

Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia 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 víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo



evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

4. Obligatoriedad: Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria dentro de la SRH SAFE REACH.

A efecto de asegurar la obligatoriedad, se deberán prever las acciones necesarias para la correcta aplicación de las resoluciones y medidas tomadas por la Persona Consejera y/o el Subcomité de Intervención para presuntos casos de hostigamiento y acoso sexual.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.

Por lo anterior, en el marco del Protocolo se incluyen aquellas situaciones de violencia laboral en las que el sujeto activo no necesariamente tiene un vínculo laboral directo con la SRH SAFE REACH, por ejemplo, personal de limpieza, proveedores o seguridad.

5. Principios Rectores. Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

1. Dignidad y defensa de la persona: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

2. Ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

3. Igualdad de oportunidades: Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

4. Confidencialidad: Los procedimientos deben preservar, en todo momento, la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

5. Debida diligencia: Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.



6. No revictimización: Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

Sección Segunda. Actores Estratégicos para la implementación del Protocolo

6. Persona consejera.

6.1 Perfil de la Persona Consejera. El personal designado como persona consejera deberá contar con el perfil siguiente:

- 1) Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
- 2) Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
- 3) Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía.
- 4) Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
- 5) Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.
- 6) No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia las personas de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo

La Persona Consejera deberá firmar una carta compromiso refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

6.2 Funciones de la Persona Consejera. La Persona consejera tendrá por funciones las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral.
- b) Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.



- c) Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento señalado en el punto 8.2, opción A de este Protocolo.
- d) Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- e) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia laboral, cuando la presunta víctima así lo solicite.
- f) En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna Persona Consejera, se deberá comunicar a la otra Persona Consejera o bien al Subcomité, dependiendo del caso que aplique.
- g) Informar sobre el caso ya sea a la segunda Persona Consejera o al Subcomité, según sea el caso, para el análisis del caso y se implementen medidas de protección con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días hábiles.
- h) Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de trabajo y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la Persona Consejera esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas.
- i) Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Subcomité.

7. Subcomité de Intervención para Presuntos Casos de hostigamiento y acoso sexual.

7.1 Constitución del Subcomité de Intervención para Presuntos Casos de hostigamiento y acoso sexual. El Subcomité de Intervención para Presuntos Casos de hostigamiento y acoso sexual se encuentra integrado por:

- a) Presidencia;
- b) Dos vocales;
- c) Una Secretaría; y
- d) Tres asesores, quienes serán los titulares de la Unidad de Igualdad de Género, la Coordinación General de Seguimiento de Recomendaciones y de Asuntos Jurídicos y del Órgano Interno de Control.

Las personas que formen parte del Subcomité deberán contar con perfiles que propicien el diálogo y la resolución de conflictos. Asimismo, es fundamental que el Subcomité actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que será la instancia de primer contacto y en muchas ocasiones de resolución de casos.



7.2. Funciones del Subcomité. El Subcomité de Intervención para presuntos casos de hostigamiento y acoso sexual asumirá las siguientes funciones:

- i. Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- ii. Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal del centro de trabajo.
- iii. Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia laboral.
- iv. Analizar los casos de violencia laboral y determinar medidas de protección en caso de que lo considere necesario.
- v. Difundir sobre la vía y procedimiento de atención de casos de violencia laboral y el papel del Comité de Atención y Seguimiento.
- vi. Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

Sección Tercera. Procedimiento para la atención de casos de violencia laboral.

8. Mecanismo de atención. La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en centros de trabajo, la Persona Consejera y/o

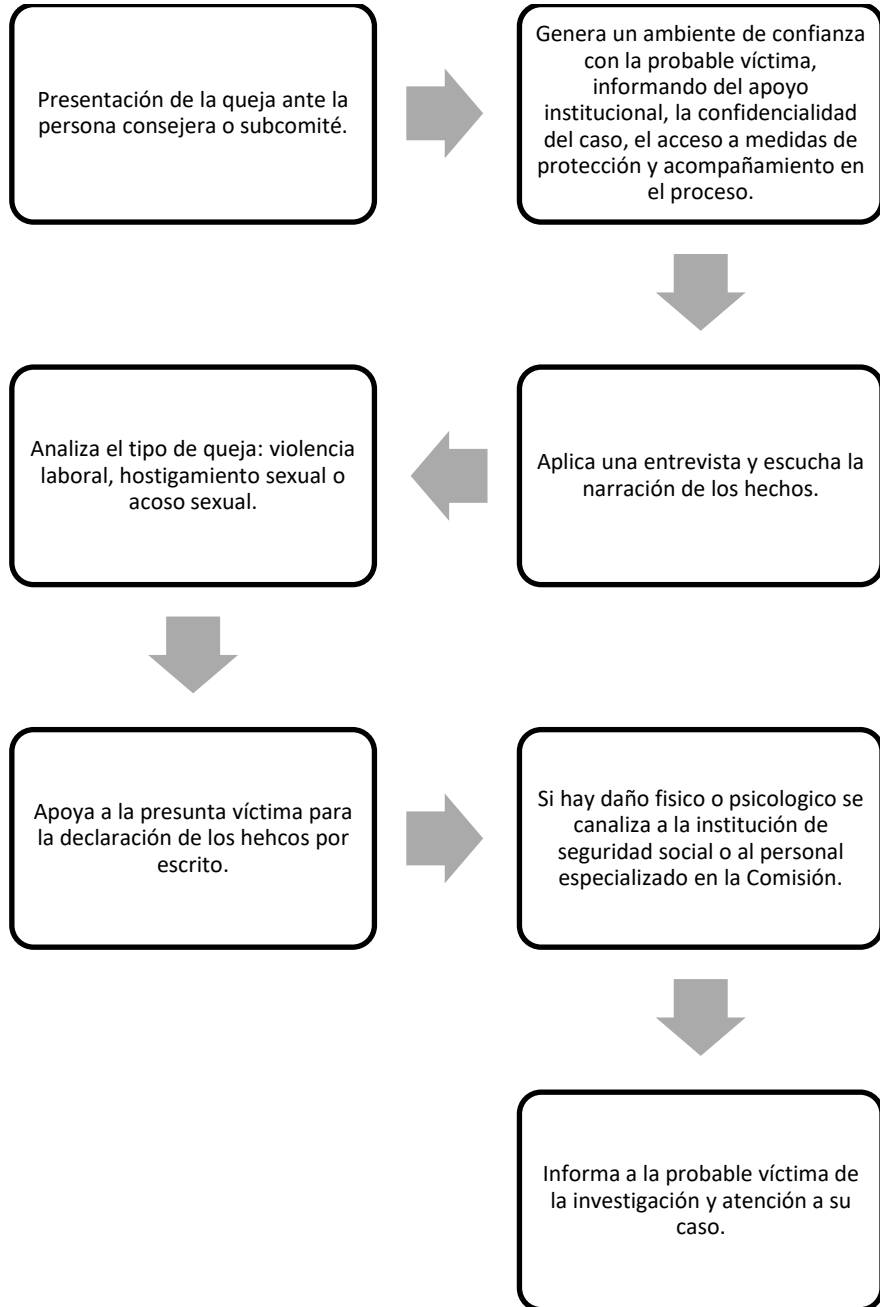
Comité de Atención y Seguimiento deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

- a) A través del proceso previsto en el presente protocolo para la SRH
SAFE REACH
- b) Tribunal administrativo.

Asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

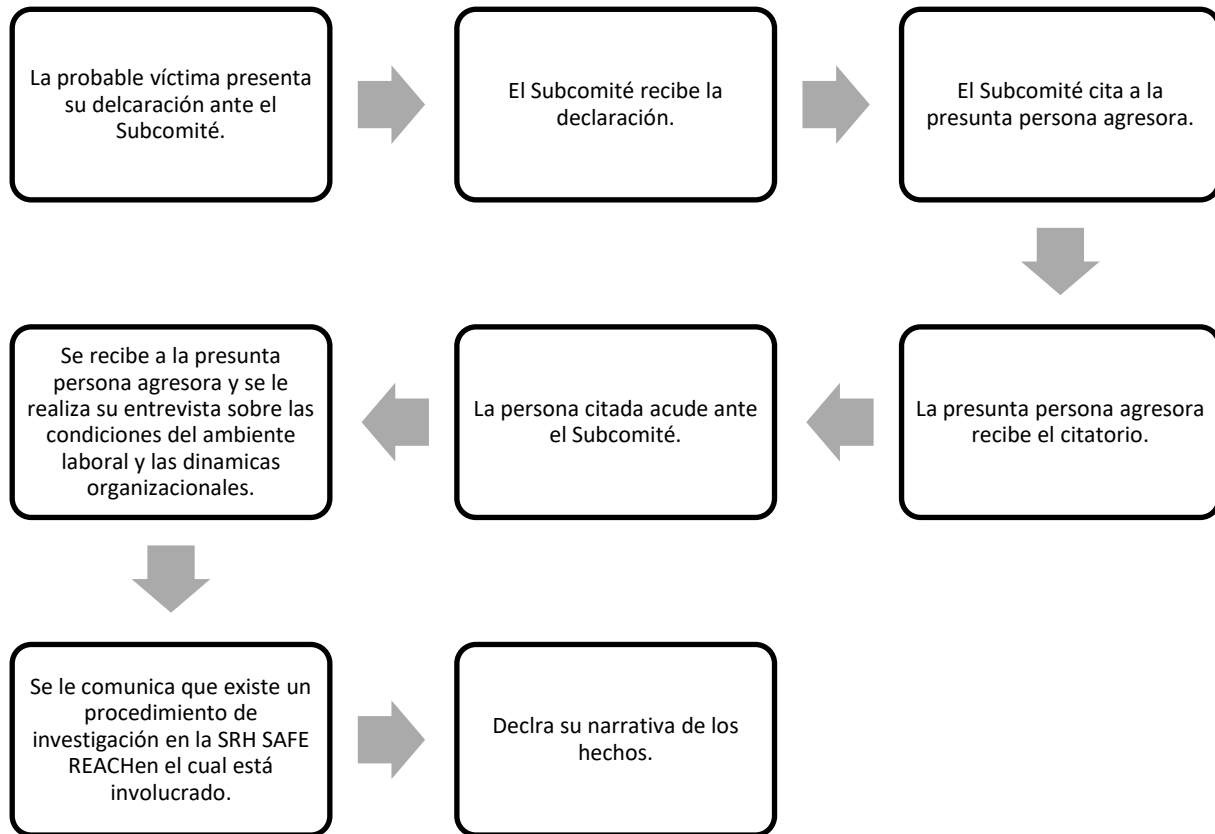


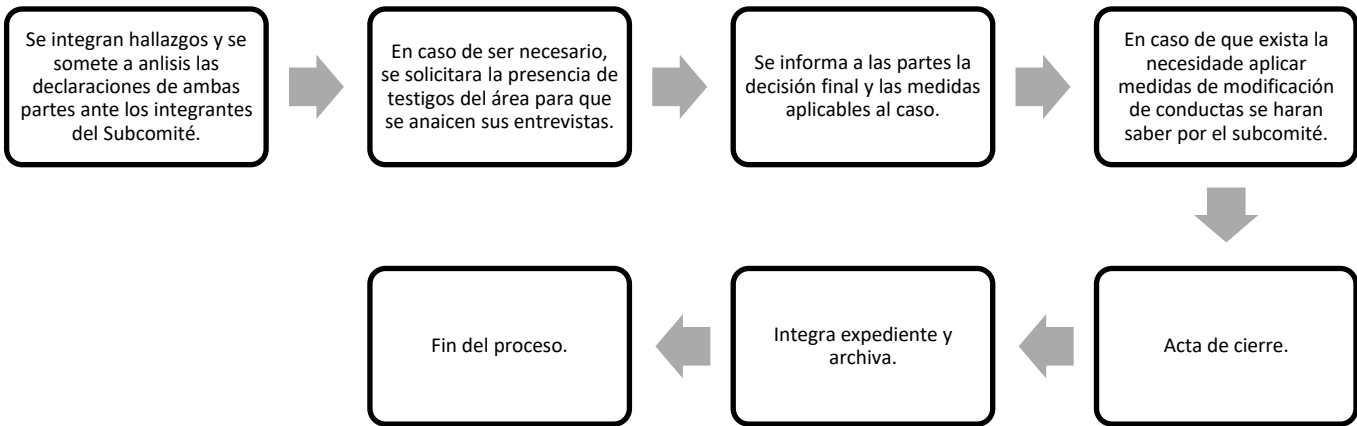
Este protocolo desarrolla el procedimiento en la resolución de casos de violencia a través de la Persona Consejera y/o del Subcomité, de acuerdo al siguiente diagrama:



SRH

SAFE REACH







9. Medidas de Protección.

9.1. Uso de medidas de protección. Son aquellas que puede determinar el Subcomité con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el centro de trabajo.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos.
- Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima.
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima, cuando el Comité de Atención y Seguimiento lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de este Protocolo.

Asimismo, se podrá conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

9.2. Propuestas de medidas de protección. Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en dentro de SRH SAFE REACH.

- a. Acciones de sensibilización a un área en particular.



- b. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d. Autorización para realizar funciones fuera del área o de SRH SAFE REACH

e. En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.

f. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

10. Medidas para la Modificación de Conducta

10. 1. Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta. Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Subcomité cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

10.2. Propuesta de medidas para la modificación de conducta. Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado dentro de SRH SAFE REACH.

- a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.



- d. Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- e. Terminación de la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo.
- f. Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia:

- a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.

- b. Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia laboral con base en el Protocolo.
- c. Emisión una campaña sobre las conductas de violencia laboral en el centro de trabajo.
- d. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada, incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del centro de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada.

11. Resolución del Procedimiento. Para la resolución del procedimiento, el Subcomité deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión.

Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Subcomité, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma.

Finalmente, el Subcomité deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución del mismo se proteja la integridad de las partes.