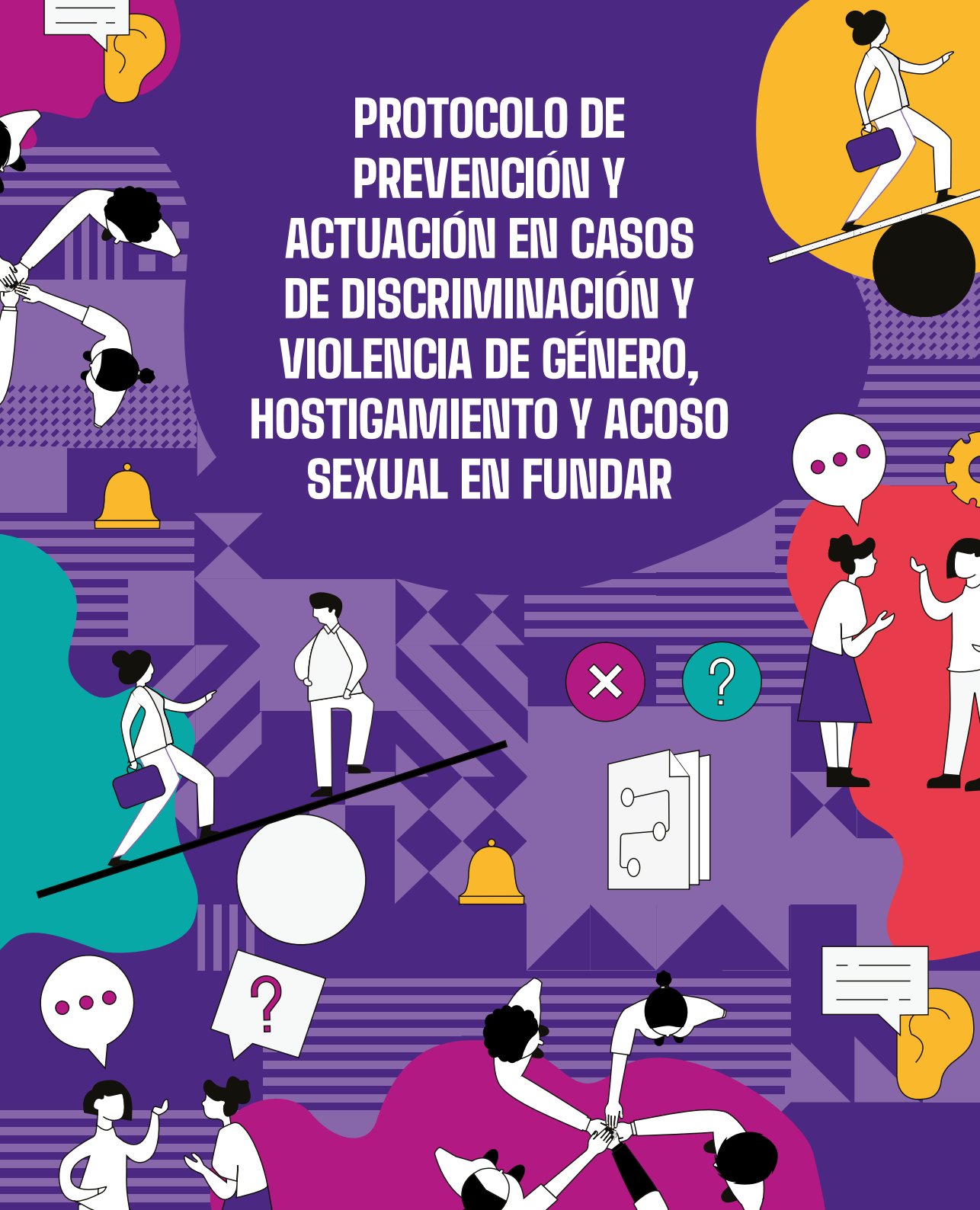
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN FUNDAR



Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación y violencia de género, hostigamiento y acoso sexual en Fundar.

Este protocolo es producto de una construcción colectiva. Para su redacción se conformó un comité que fue acompañado por especialistas. El contenido fue ajustado y avalado por todo el equipo en septiembre de 2019 y por la Asamblea General de Asociados de Fundar en marzo de 2020.

Cuidado editorial y proofreading
Arelhí Galicia
Claudia García
Ingrid Picasso Cerdá

Diseño editorial
Cecilia Madrid

fundar
Centro de Análisis e Investigación

© Fundar, Centro de Análisis e Investigación A. C.

Cerrada de Alberto Zamora 21, Col. Villa Coyoacán,
Del. Coyoacán, C.P. 040000, Ciudad de México

Primera edición: noviembre de 2019

ÍNDICE

06 Exposición de motivos

10 Definiciones

16 Autoridades

20 Prevención

24 Denuncia

28 Atención y notificación

32 Investigación

36 Sanción y reparación del daño

40 Recursos de revisión ante la resolución

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Fundar tiene como visión promover la democracia sustantiva, el bienestar y la justicia social en el Estado mexicano y en los espacios internacionales en los cuales participa. Esta visión incluye a su propio equipo, por lo que se propone fortalecer las condiciones laborales del equipo, así como las relaciones con quienes trabaja.

Son valores de la organización el respeto, el profesionalismo, la congruencia, la solidaridad, la colaboración, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la comunicación. Todo ello a partir de la concepción integral de los derechos humanos, del reconocimiento explícito de la necesidad de incorporar y promover la perspectiva de género, la participación ciudadana, la justicia social, la interculturalidad y la sustentabilidad.

En las reglas de convivencia definidas en su Política Laboral, Fundar establece como criterios principales la no discriminación y la resolución positiva de conflictos. En ellas se afirma que en Fundar no se tolera ni la violencia ni la discriminación de ningún tipo. Para resolver los conflictos que se presenten, establece dos vías: 1) la metodología de resolución de conflictos y; 2) la Ley Federal del Trabajo. Los conflictos laborales se resolverán de acuerdo con lo que establece la Ley, tomando en consideración los valores institucionales, de forma justa y equitativa.

Entre los actos de discriminación y violencia que se han registrado en Fundar, ante los que se ha actuado, y que son parte del debate al interior de las organizaciones civiles y de la sociedad en general, está el hostigamiento y el acoso sexual. Si bien estas últimas dos conductas pueden ser ejercidas por y afectar a cualquier persona, el registro histórico y la realidad demuestran que ambas se ejercen principalmente por los hombres contra las mujeres. Estos hechos se reconocen actualmente en las leyes y, tanto el hostigamiento como el acoso sexual, están incorporados como formas concretas de tipo de violencia sexual contra las mujeres que tienen como causa y consecuencia la discriminación contra las mujeres.

El reconocimiento actual de esta violencia como una forma de discriminación es reciente, por lo que en la operación de la Ley y los debates políticos, públicos y so-

ciales todavía permean estereotipos discriminatorios y de privilegios, por ejemplo, la idea de que la sexualidad y todos los ámbitos de la vida relacionados a ella -erotismo, reproducción, identidad, género, parentesco, etcétera- son aspectos de la vida que no deben ser atendidos desde el Estado o las instituciones, sino de manera privada, o que no requieren una investigación formal ni una sanción. Por esta razón se incluye un apartado sobre las acciones de prevención, con el objetivo de garantizar la erradicación de los estereotipos discriminatorios o de privilegios, específicamente en aspectos vinculados a la sexualidad.

Reconociendo que la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual conllevan un carácter estructural de las asimetrías de poder y las desigualdades entre los géneros, y que son formas de violencia sexual que tienen como causa y consecuencia la discriminación que intersectan las diversas condiciones sociales de las personas, Fundar considera que es necesario un abordaje de acuerdo con los deberes constitucionales de prevenir, investigar, sancionar y reparar los daños ante violaciones a derechos humanos. También asume la nueva obligación establecida en la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 132 Fracción XXXI, de "implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual."

Asimismo, Fundar reconoce que, en materia de discriminación estructural, existe una obligación reforzada de adoptar medidas para transformar las desigualdades que genera dicha discriminación, por lo que en la interpretación y aplicación de las normas en contra de la violencia de género se toma, como punto de partida, la adopción de ciertas medidas excepcionales, cuya finalidad es asegurar la igualdad de condiciones en el acceso a la justicia.

Hacia finales del año 2018, Fundar enfrentó la necesidad de acompañar algunas denuncias de acoso sexual en la organización que mostraron el carácter estructural de la violencia de género en la sociedad y, por tanto, en las organizaciones de la sociedad civil, así como la necesidad de fortalecer los marcos normativos que regulan la vida interna para atender esta forma de violencia hasta entonces normalizada. El presente Protocolo materializa el compromiso de Fundar con la no repetición de los hechos, como parte de la reparación integral del daño a las víctimas, así como la prevención de otros hechos vinculados a la discriminación estructural.

Así, para atender la necesidad institucional de garantizar un ambiente seguro y libre de violencia de género, se creó un Comité para la elaboración del "Protocolo de actuación frente a casos de hostigamiento y acoso sexual de Fundar" conformado por integrantes del equipo que contaron con el acompañamiento de especialistas en la temática. Durante el primer semestre de 2019 planearon y diseñaron la propuesta y, después de un proceso de reflexión, sensibilización, deliberación y acuerdos, el Comité aprobó, en julio de 2019, el presente Protocolo.

I. OBJETIVO

EL PRESENTE PROTOCOLO TIENE POR OBJETIVO ESTABLECER LAS DEFINICIONES CENTRALES Y LOS MECANISMOS CON LOS QUE EN FUNDAR SE REALIZARÁ LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO POR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO, DE MANERA QUE TODO EL EQUIPO Y LAS PERSONAS QUE ENTREN

EN RELACIÓN CON FUNDAR, TENGAN CLARIDAD SOBRE LAS CONDUCTAS Y LA FORMA DE PROCEDER DE LA INSTITUCIÓN ANTE ÉSTE TIPO DE VIOLACIONES A DERECHOS Y LIBERTADES. LOS DETALLES, REFERENCIAS JURÍDICAS Y TÉCNICAS PARA SU OPERACIÓN SE INTEGRARÁN EN UN MANUAL QUE DISEÑARÁ Y PUBLICARÁ LA COORDINACIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DEL CONOCIMIENTO.

10

I.DEFINICIONES

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Artículo 13, y a la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3° Bis, el hostigamiento y el acoso sexual son:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;

b) Acoso sexual, una 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.

De acuerdo con el Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo Fracción XI, queda prohibido a los trabajadores, "acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo." Por lo que, de acuerdo con el Artículo 47 de la misma Ley, "son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón las fracciones: II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia, y VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo."

En correspondencia, para consolidar un ambiente laboral digno, de acuerdo con el Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, "queda prohibido a los patrones o sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o

acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores."

Por lo que, de acuerdo con el Artículo 51 de la misma Ley, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las fracciones: II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador."

DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su Artículo 1° Fracción III que la discriminación es "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado 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: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad

o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, transfobia o cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, religiosa, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia."

Este Protocolo se centra en la prevención y actuación en casos de discriminación y violencia de género, por lo que los casos que tengan como referencia principal otros motivos de discriminación se analizarán de acuerdo con la metodología de resolución de conflictos que Fundar ha desarrollado. Esta centralidad en la discriminación por género no excluye el análisis interseccional por otros motivos de discriminación o privilegios que permita identificar adecuadamente las complejas relaciones de poder en cada caso.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Dentro de las distintas expresiones de violencia, existen algunas que tienen como causa y consecuencia motivos que sustentan la discriminación. Históricamente la condición de género ha consolidado relaciones sociales de desigualdad, principalmente de discriminación contra las mujeres y de privilegio para los hombres. La violencia de género especifica aquella violencia que se sustenta en el ejercicio de privilegios de género de los hombres, para mantener la discriminación contra las mujeres.

Además, en la violencia de género se pueden reconocer las intersecciones de motivos de discriminación vinculados a la sexualidad, como puede ser la preferencia sexual, la identidad sexo-genérica, la capacidad reproductiva y el estado civil, entre otros.

El Comité de la CEDAW en su recomendación N° 33 señala que, para nombrar aquella violencia que tiene como causa y consecuencia la condición de sexo y género de las mujeres, el término más preciso es el de violencia por razón de género contra la mujer. Para identificar los tipos y modalidades de esa violencia se tendrá como referencia la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

EQUIDAD

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres y tomando como referentes a D'Elia y Maingon, equidad "es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las cir-

cunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias".

A su vez, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su Artículo 5, establece que "No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos."

TRABAJO DIGNO

La Ley Federal del Trabajo define en su Artículo 2 el trabajo digno o decente como "aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva."

IGUALDAD SUSTANTIVA

La Ley Federal del Trabajo define, en su Artículo 2, párrafos 4 y 5, que "se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres."

16

II.AUTORIDADES

De acuerdo con lo establecido en los Lineamientos básicos de funcionamiento de los órganos de gobierno y las Políticas Laborales de Fundar, las autoridades responsables de la implementación del presente Protocolo y sus atribuciones son:

1. La Dirección Ejecutiva:

Respecto de la prevención, garantizar la asignación de recursos financieros suficientes para la operación de este Protocolo; Respecto de las denuncias e investigación, tener conocimiento de las denuncias que se presenten, informar sobre el inicio del proceso de investigación de una denuncia a las partes que tengan información con el objetivo de mantener la confidencialidad durante el proceso, así como informar, junto con el Comité, la resolución emitida por cada investigación y su debida implementación, lo cual incluye la ejecución de las sanciones para las cuales tenga competencias.

2. La Coordinación de Gestión Institucional y del Conocimiento:

Respecto de la prevención, garantizar la capacitación general para todo el equipo de Fundar y la especializada, acorde a las funciones de cada autoridad de este Protocolo, tomando como referencia la información que surja de los procesos de evaluación de desempeño del personal y de la evaluación del protocolo; también diseñar y publicar el Manual de operación de este Protocolo.

Respecto de las denuncias e investigación, informar y operar las sanciones que no correspondan con la rescisión del contrato laboral, que corresponde a la Dirección Ejecutiva.

3. La Coordinación de Seguimiento y Evaluación:

Respecto de la prevención, garantizar las acciones de evaluación y de producción de información útil para la evaluación de la operación de este Protocolo.

4. La Coordinación de Comunicación:

Respecto de la prevención, garantizar el acceso al protocolo y a la información que sea pública para su operación, como es en la página web y cualquier otra forma que se considere conveniente;

Respecto de las denuncias e investigación, garantizar los medios de denuncia y resguardo de información digital con la debida confidencialidad y acorde a los estándares de resguardo de datos personales;

5. La Coordinación de Administración:

Respecto de la prevención, junto con la Dirección ejecutiva, garantizar la asignación de recursos financieros suficientes para la operación de este Protocolo.

Respecto de las denuncias e investigación, resguardar el expediente para garantizar los aspectos de confidencialidad y protección de datos personales de acuerdo con la norma vigente.

Se creará un "Comité de personas expertas" que realizará la investigación de las denuncias presentadas respecto de los hechos definidos en este Protocolo y emitirá la resolución de dicha investigación. El Comité se integra por tres personas:

I. Una persona de la Asamblea General, con participación honorífica, elegida por las propias personas que integran la Asamblea;

II. Una persona del equipo de Fundar, con participación honorífica, elegida por las propias personas que integran el equipo operativo de Fundar;

III. Una persona externa a Fundar, experta en violencia de género, discriminación y en hostigamiento y acoso sexual, con participación remunerada.

Este comité tendrá una política de género en su representación, así como en su toma de decisiones. Las personas que conformen el Comité lo harán por un período de dos años, salvo en su primera integración, que garantizará un proceso escalonado. Con el objetivo de que se garantice la participación de diversas personas de Fundar, se priorizará la rotación del equipo y sólo se permitirá la reelección en períodos que no sean consecutivos.

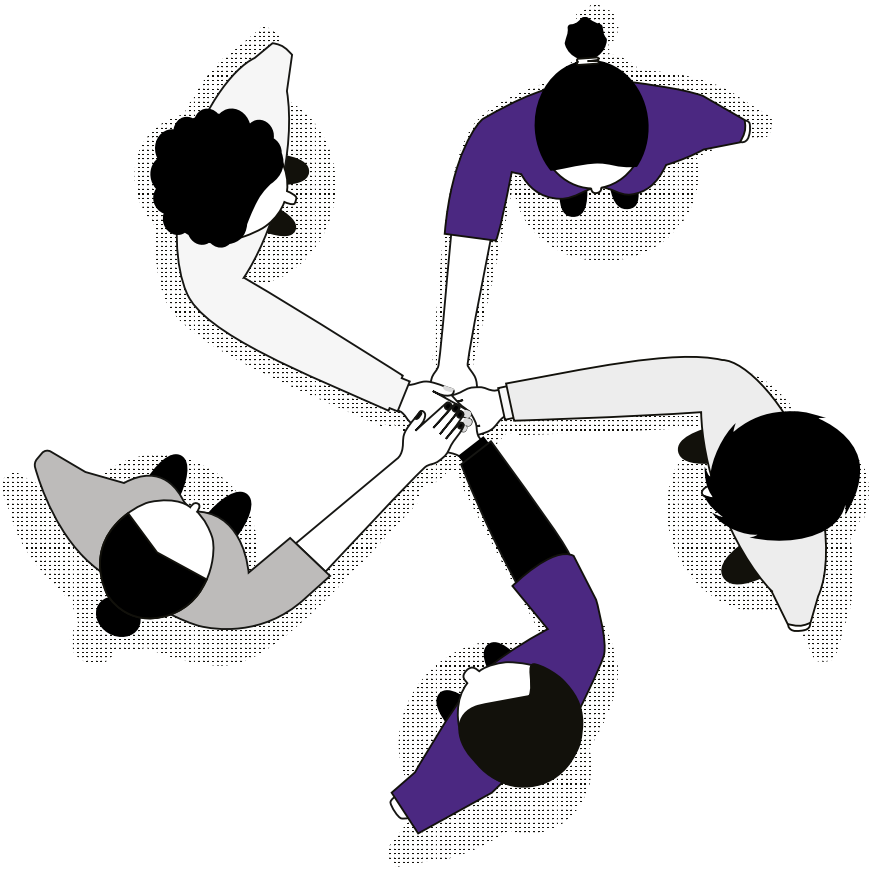
Toda autoridad tiene la obligación de hacer del conocimiento del pleno los asuntos en los que consideren tener conflicto de interés, y abstenerse de participar en las discusiones y decisiones correspondientes, según sea el caso, hasta en tanto sea calificada la excusa presentada. El Comité discutirá sobre la existencia del conflicto, sin la presencia del o la integrante respectiva y calificará la excusa presentada por mayoría.

A su vez, cualquier autoridad o cualquiera de las partes en el procedimiento puede someter a consideración del pleno del Comité el o los casos que considere de conflicto de interés respecto de su integración, y se seguirán los mismos pasos señalados en el párrafo anterior.

Toda autoridad con atribuciones para la operación de este Protocolo tiene el derecho y la obligación, desde el momento en que asume su cargo, de capacitarse de manera continua y especializada en los contenidos de este Protocolo, con el objetivo de que realicen sus funciones de acuerdo con los estándares más altos de derechos humanos con perspectiva de género y desde un enfoque psicosocial. Toda persona que integre el Comité firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su encargo.

20

III.PREVENCIÓN



Con el objetivo de garantizar la no tolerancia a la violencia y la no discriminación de ningún tipo, así como para garantizar la transformación positiva de los conflictos que puedan surgir por actos de discriminación o violencia de género, en particular por hostigamiento o acoso sexual, deberá ser parte de la planeación estratégica, planeación anual y el seguimiento programático, el establecimiento de medidas de prevención de toda forma de discriminación y violencia que tengan como causa y consecuencia la discriminación, así como del hostigamiento y acoso sexual.

Estas medidas de prevención se realizan también en cumplimiento del Artículo 56 y 3, párrafo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo que establecen que "las condi-

ciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley" así como que, es "de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones" respectivamente.

Los ejes de acción mínimos que deberá contener la prevención son:

1. Garantizar el acceso al Protocolo y la información relacionada a él, ya sea a través de la página web, en los cursos de inducción a las nuevas personas integrantes del equipo, en los contratos laborales y en los diferentes convenios y colaboraciones con las contrapartes de Fundar; así como donde se considere conveniente para que los contenidos del Protocolo orienten las prácticas cotidianas en y de Fundar.
2. Garantizar la capacitación general a todo el personal, y la formación especializada de acuerdo con las funciones que se asignan a cada autoridad en este Protocolo.
3. Garantizar la asignación de recursos financieros suficientes para la operación de este Protocolo.
4. Garantizar mecanismos de evaluación de la implementación del presente Protocolo, por ejemplo, en los sistemas de evaluación de desempeño en Fundar, que permita identificar conductas incipientes o necesidades de formación; también la evaluación general de su operación, cada dos años, a través de una consultoría externa, garantizando la participación de todo el personal y sistematizando propuestas para su mejora. Los resultados generales de la evaluación se darán a conocer entre la comunidad de Fundar.

24

IV.DENUNCIA

Denuncia es toda comunicación que informa a las autoridades de Fundar sobre uno o varios hechos que puedan contravenir lo establecido en este Protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones de Fundar o fuera de ellas, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante de Fundar.

La denuncia puede ser presentada en el correo electrónico denuncia@fundar.org.mx, en la liga que se establece en la página de Fundar, o ante cualquier integrante de Fundar, quien deberá escuchar sin revictimizar y, guardando confidencialidad, deberá transmitir de inmediato la información al Comité.

Para garantizar un proceso confidencial y directo, el correo electrónico y el enlace de la página de Fundar será revisado dos veces por semana por el Comité.

Puede denunciar cualquier persona parte de la organización, de sus órganos de gobierno o cualquier persona externa, ya sea porque es víctima de una violación a los derechos aquí establecidos, o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos contra una persona integrante de Fundar o por parte de una persona integrante de Fundar.

En caso de que sea notoria una probable violación a los derechos establecidos en este Protocolo o se identifiquen datos a partir de las acciones de prevención, como puede ser la evaluación de desempeño de las personas integrantes del equipo, se deberá informar de manera inmediata al Comité, para que, sustentando su criterio, dé inicio a la atención e investigación de esos hechos.

El Comité podrá recibir denuncias anónimas y, sobre ellas, iniciará investigación; sin embargo, el alcance de dicha investigación se restringirá a la información que sea disponible sin la participación de quien denuncia.

Cada vez que el Comité reciba una denuncia o información de lo que podría constituir una denuncia, dará aviso a la Dirección Ejecutiva.

No se establece un tiempo límite para denunciar los hechos relativos a este Protocolo; sin embargo, debe tenerse en cuenta que la investigación que se realice sólo podrá tener consecuencias administrativas o laborales para las personas, si quienes se ven involucradas mantienen una relación o siguen siendo parte de Fundar. En todo caso, la información se tomará en cuenta con fines de evaluación y no repetición en la organización.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes involucradas, es decir garantizar las formalidades de cómo se va a proceder en las actuaciones relacionadas a este protocolo, así como las certezas jurídicas, como son la independencia y claras atribuciones de las autoridades que investi-

guen y la debida diligencia como obligación reforzada en los casos de violencia de género contra las mujeres, además de los elementos señalados en los otros capítulos, son principios generales para la atención e investigación de las denuncias relativas a los derechos señalados en este protocolo, los siguientes:

1. Presunción de buena fe. Como punto de partida para la investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.
2. Presunción de inocencia. Como punto de partida para la investigación se presume que la persona que es denunciada es inocente.
3. Confidencialidad. Durante el proceso de atención e investigación se garantizan, para todas las partes, las presunciones de buena fe y de inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.
4. Pro persona. De acuerdo con el Artículo 1° Constitucional se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.
5. Erradicación de la discriminación y privilegios. El compromiso internacional de los derechos humanos es un orden social e internacional donde los derechos y las libertades fundamentales se vivan plenamente, por lo que es responsabilidad del Estado y las instituciones garantizar que no existan expresiones ni de discriminación, ni de privilegios, pues atentan contra la igual dignidad de todas las personas.

DOCUMENTACIÓN

A partir de la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en cómo se presenta, el Comité abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos denunciados y toda acción que se realice respecto de dicha denuncia.

El expediente, mientras el caso esté activo, se resguardará por las personas integrantes del Comité y una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará en el área de administración como parte de la documentación institucional confidencial.

SOBRE LA CONCILIACIÓN

En reconocimiento de que la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual involucran relaciones de poder desiguales, y de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en la implementación de este Protocolo, bajo ninguna circunstancia se aplicarán procesos de mediación o conciliación. Toda denuncia derivará siempre en una investigación.

28

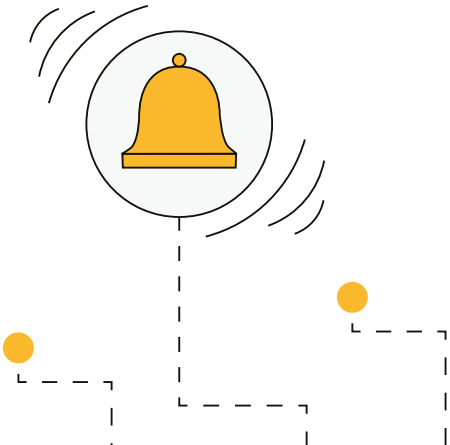
V.ATENCIÓN Y NOTIFICACIÓN

Una vez recibida la denuncia, el Comité realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una reunión con las o la persona denunciante para identificar la situación en la que se encuentra en términos de necesidades y recursos, con el objetivo de definir las propuestas de atención y, en su caso, las medidas de protección, así como para definir el contenido de la información que se comunicará a las o la persona denunciada.

En los casos denunciados que se advierta la necesidad de brindar una atención psicosocial y/o médica, el Comité hará el registro de ello y propondrá a la o las personas denunciantes alternativas externas a Fundar para recibir dicha atención. Para ello existirá un directorio de profesionales con los cuales Fundar tenga un convenio previo para que dicha atención se brinde guardando el principio de confidencialidad.

En un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con las o la persona denunciante, el Comité informará a las o la persona denunciada que existe dicha denuncia, así como las condiciones y tiempos para su respuesta e inicio de investigación. Para ello, el Comité redactará un escrito con la información suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar; para que respecto de esa información puedan articular su respuesta. El escrito de hechos de denuncia se presentará junto con una carta de confidencialidad y apercibimiento de no represalias, que deberá ser firmada por las o la persona denunciada e integrada al expediente.

Además, en el proceso de atención se podrán definir las medidas de protección que se consideren pertinentes para garantizar la integridad y un proceso de empoderamiento de quien denuncia en tanto se realice la investigación, priorizando su integridad, fortaleciendo sus redes de apoyo y consolidando condiciones de prevención del incremento de la discriminación o violencia denunciada. La resolución deberá determinar si se extienden, modifican o se extinguen las medidas de protección.



Para determinar las medidas de protección se valorarán los siguientes elementos:

1. Riesgo y condiciones de seguridad de la persona que presenta la denuncia;
2. La situación de vulnerabilidad de la persona que presenta la denuncia;
3. El contexto donde han sucedido los hechos;
4. Relación de jerarquía y la potencial afectación a los derechos y libertades de quien denuncia;
5. La frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas;
6. La naturaleza de la violencia en relación a su duración y al impacto en quien denuncia.

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad en el proceso, se solicitará a las o la persona denunciante y denunciada que, en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con quien denuncia y del mismo plazo a partir de que es notificado quien es denunciado, presenten una lista de las personas que saben de los hechos por su propia comunicación, con el objetivo de que la Dirección Ejecutiva les pueda informar que se inicia un proceso de atención e investigación, y que guarden la confidencialidad necesaria para avanzar en el proceso. La reunión con las personas que tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles posteriores a que se tenga la información y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad del caso, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento de la confidencialidad, habrá sanciones a la persona que incumpla dicho compromiso.

Si de los hechos de los que tiene conocimiento el Comité se infiere que éstos puedan constituir delitos que se persiguen de oficio, éste dará aviso inmediato a la Dirección Ejecutiva y, ésta a su vez dará aviso inmediato a las autoridades correspondientes, sin que ello obstaculice el proceso de investigación interna por el Comité. Fundar brindará el acompañamiento necesario a la víctima en dicho proceso penal.

32

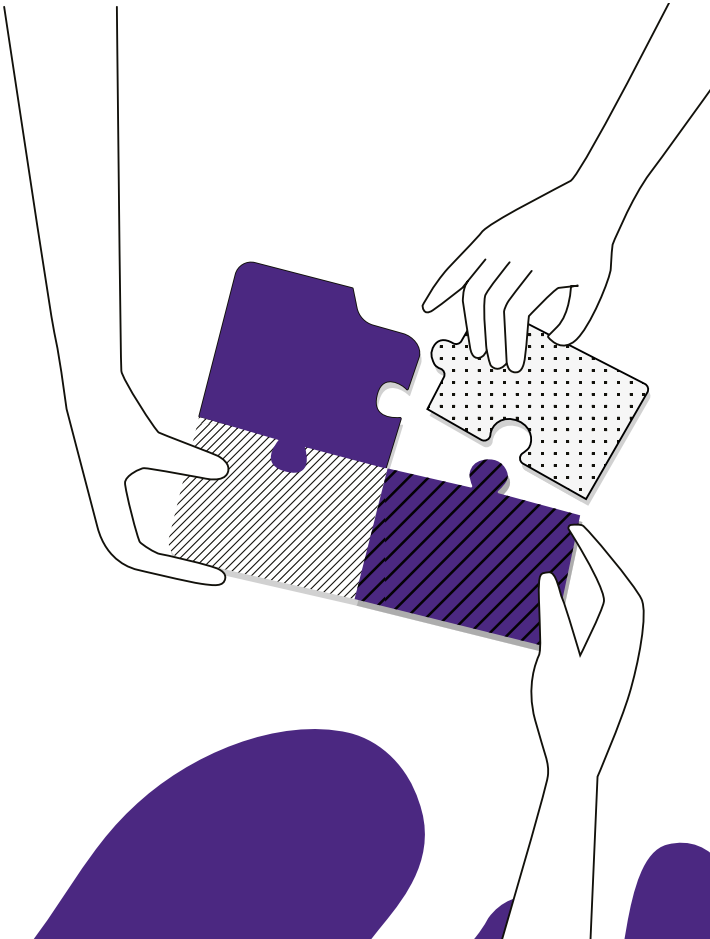
VI.INVESTIGACIÓN

Una vez presentada la denuncia e iniciada la atención, así como notificada la parte denunciada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos y denuncia, el Comité realizará las acciones de investigación. Dicha acción deberá realizarse en un tiempo no mayor a treinta días hábiles.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes involucradas, la investigación incluye de manera mínima: a) la identificación de las personas involucradas, b) la identificación de los hechos, c) recabar y analizar las pruebas, así como, d) identificar y aplicar la normatividad aplicable junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual y discriminación, y la operación de la perspectiva de género.

Respecto de la perspectiva de género y su implementación en este Protocolo, incluirá de manera mínima los siguientes tres elementos:

1. Reconocer la particular situación de desventaja y discriminación en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, como un corolario inevitable de su sexo;
2. Actuar remediando los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres;
3. Cumplir los seis pasos mencionados en la tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), de rubro: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELE-



MENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles -mas no necesariamente presentes- situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y del marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de cualesquiera cargas estereotipadas que resulten en detrimento de mujeres u hombres.

Al finalizar la investigación, dentro del plazo establecido para ello, el Comité emitirá una resolución que deberá señalar como mínimo:

1. Si se encuentra, o no, que los hechos denunciados corresponden a violaciones a los derechos y libertades establecidos en la ley y este Protocolo.
2. Si se comprueba, o no, la responsabilidad de las o la persona denunciada y, en su caso, la sanción que corresponde.
3. Si se comprueba daño, tanto en las o la persona denunciante, como para la organización y los procesos involucrados y, en su caso, la reparación del daño correspondiente.

COMUNICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

La resolución se informará a cada una de las partes por separado, también se informará a las personas que firmaron confidencialidad; dependiendo de lo que establezca la resolución, se informará a la comunidad de Fundar en cada caso o a través del informe de evaluación del Protocolo señalado en el apartado de prevención. En los casos en que se resuelva una rescisión del contrato laboral, se informará a toda la comunidad dando a conocer la identidad de la persona sancionada.

36

VII. SANCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

De acuerdo con los Artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo el hostigamiento y el acoso sexual son causas justificadas de rescisión del contrato laboral, cuando se ha probado por la patronal. Acorde a los elementos que identifique el Comité, si existen elementos para mantener la relación laboral, se impondrán las siguientes posibilidades de sanción: notificación, acta administrativa o suspensión sin goce de sueldo por un máximo de 8 días.

En los casos en que la sanción sea la rescisión laboral, se podrá plantear además una inhabilitación de mínimo 3 años y máximo 6 años para volver a colaborar con Fundar, siempre y cuando se garantice el normal desarrollo de las relaciones laborales que establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se establece en las Políticas Laborales de Fundar, el objetivo de las sanciones es corregir el problema y evitar que vuelva a suceder, por lo que en cualquiera de las sanciones que no implican la rescisión del contrato, siempre se acompañará de un curso de capacitación sobre el tipo de conducta por la que se sancionó. El área de Gestión Institucional y del Conocimiento será la encargada de darle seguimiento a esa capacitación.

Para establecer la sanción se tomará en cuenta la gravedad del daño causado con los hechos denunciados, y la gravedad y/o reincidencia del responsable.

De acuerdo con el Artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo y los criterios para juzgar con perspectiva de género, para la imposición de las sanciones, se tomará de manera enunciativa lo siguiente:

I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
II. La gravedad de la infracción;
III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
IV. La capacidad económica del infractor; y
V. La reincidencia del infractor.

Las medidas de protección que se implementen en favor de las o la víctima no se considerarán sanciones y no podrán afectar los derechos laborales de quien se le imponen.

Para la reparación del daño se tomará en cuenta lo establecido por la Ley General de Víctimas y los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Para ello se reconoce que para este tipo de conductas la reparación del daño debe de tener un enfoque transformador y que, entre los elementos de la reparación del daño integral están:

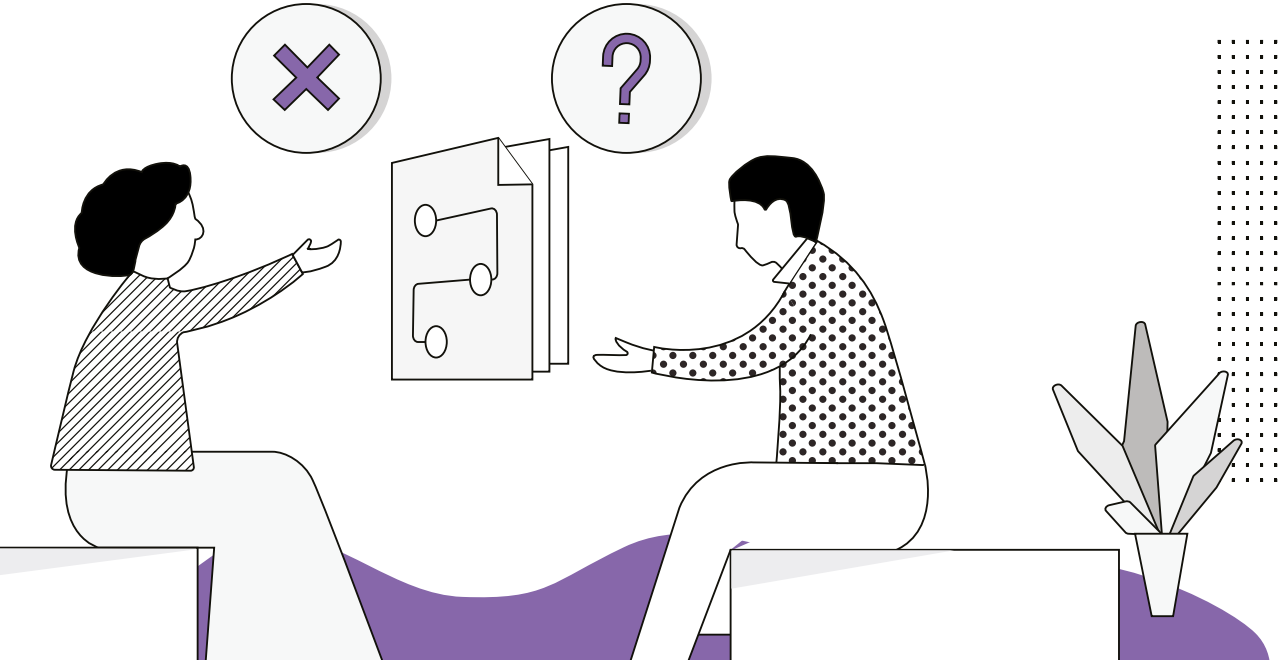
1. La restitución;
2. La rehabilitación;
3. La compensación;
4. Medidas de satisfacción y
5. Medidas de no repetición.

40

VIII. RECURSOS DE REVISIÓN ANTE LA RESOLUCIÓN

En cualquiera de las resoluciones que se emitan, si cualquiera de las partes involucradas no está de acuerdo con lo decidido, es su derecho solicitar la revisión de la resolución, a través de una demanda ante los tribunales laborales o administrativos que correspondan.

De manera particular, en el ámbito laboral, por las posibilidades que contempla su procedimiento, el hecho de que se llegue a un acuerdo con el objetivo de no avanzar a un juicio, ese acuerdo no modifica, desacredita ni minimiza el contenido de la resolución emitida por Fundar. De manera semejante, también se tendrá presente que, aunque existiere un laudo laboral contrario a Fundar, se podrá eximir de la reinstalación de las o la persona rescindida de su contrato, siempre que se cumpla lo establecido en el Artículo 49, Fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.



FUNDAR, CENTRO DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN A. C.

Directora Ejecutiva
HAYDEÉ PÉREZ GARRIDO

ASAMBLEA DE ASOCIADOS

Presidente
ERNESTO VELASCO SÁNCHEZ

Secretaria
KRISTINA PIRKER

Tesorera
EMILIENNE DE LEÓN

Vocal
JONATHAN FOX

Vocal
ALBERTO OLVERA

Integrante
BLANCA RICO

Integrante
CHRISTIAN GRUENBERG

Integrante
FELIPE JOSÉ HEVIA DE LA JARA

Integrante
PEDRO SALAZAR

Integrante
RACHEL SIEDER

fundar

Centro de Análisis e Investigación