



Protocolo de prevención y actuación en
casos de discriminación, acoso y
hostigamiento sexual y laboral en
DocsMX

Introducción

Objetivos

Principios generales

Enfoque integral

Enfoque cultural

Enfoque participativo: el modelo de intervención del testigo proactivo

Enfoque preventivo

Enfoque de justicia restaurativa y justicia transformativa

Enfoque interseccional

Consentimiento afirmativo

Alcance espacial y temporal

Principio de transparencia sexo-afectiva

Enfoque de derechos humanos

Enfoque psicosocial

No revictimización

Definiciones

Acoso y hostigamiento laboral

Discriminación

Hostigamiento y acoso sexual

Igualdad sustantiva

Presunta víctima

Presunta persona agresora

Víctima

Persona agresora

Víctima y sobreviviente



Violencia de género

Violencia laboral

Violencia psicológica

Violencia sexual

Autoridades

Prevención primaria

Ejes de acción

Enfoque interseccional

Enfoque participativo: testigo proactivo

Enfoque restaurativo y transformativo

Prevención secundaria

Denuncia

¿Quién puede denunciar?

¿Cómo se puede denunciar?

Principios

Documentación

Sobre la mediación y la conciliación

Atención y notificación

Investigación

Comunicación de la resolución

Enfoque interseccional

Enfoque participativo: intervención del testigo proactivo

Enfoque restaurativo y transformativo

Prevención terciaria

Sanción y reparación del daño

Recursos de revisión ante la resolución

Enfoque interseccional

Enfoque participativo: testigo proactivo



Enfoque restaurativo y transformativo

Anexo 1: Guía para regular y garantizar la confidencialidad y el acceso a la información

Fuentes de consulta



Introducción

Las estadísticas son contundentes. En México, más del 70 % de las mujeres mayores de 15 años han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida (Endireh, 2021), más del 50 % de las personas mayores de 18 años se han sentido discriminadas (Enadis, 2017), 7 de cada 10 personas han sufrido acoso laboral (OCC Mundial, 2018) y 7.9 millones de mujeres han sido violentadas en sus lugares de trabajo (Endireh, 2021).

Por eso, en un país en donde el 94% de los hechos delictivos no se denuncia y menos del uno por ciento se resuelve (Impunidad Cero, 2017), las organizaciones de la sociedad civil «tenemos una gran responsabilidad» para erradicar cualquier tipo de violencia, discriminación y conducta que vulneren los derechos de las personas en los lugares de trabajo (Documenta, 2023). Para ello, debemos crear espacios seguros para nuestras colaboradoras, colaboradores, voluntarixs, participantes, talleristas, invitadxs, patrocinadorxs, especialistas, proveedorxs y para las y los asistentes a cualquier actividad organizada por DocsMX, así como proveerles mecanismos eficientes y expeditos para denunciar cualquier tipo de violencia o discriminación al interior de dichos espacios.

Asimismo, debemos entender que «las prácticas violentas y discriminatorias en el ámbito laboral, en cualquiera de sus formas, generan costos sociales y personales, no solo en el rendimiento laboral de la persona que es víctima, sino en las diversas esferas de su vida cotidiana» (IMPI, 2019). Por ende, si queremos que las personas se sientan cómodas, seguras y respaldadas es indispensable que entendamos y reconozcamos la presencia de estas prácticas que hemos normalizado.



El presente protocolo¹ constituye una guía que nos permitirá prevenir, pero sobre todo actuar pronta y expeditamente ante casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral al interior de DocsMX. Constituye, también, «una herramienta clave para promover un cambio en los valores, las estructuras, los procesos y las prácticas institucionales que reproducen la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral como un hecho natural e inevitable» (Ambulante, *et al.*, 2020).

Esperamos así sea.

¹ Para construirlo hemos retomado casi íntegramente el *Protocolo modelo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil*, elaborado por Ambulante, Artículo 19, Oficina para México y Centroamérica, Equis Justicia para las Mujeres, Fondo Semillas, Fundar Centro de Análisis e Investigación, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, Red en Defensa de los Derechos Digitales y Servicios y Asesoría para la Paz. Todos los apartados y párrafos que no sean citas textuales de esta fuente estarán indicados en otro color. Finalmente queremos agradecer a Documenta AC su valiosa retroalimentación, misma que indicaremos claramente cuando sea el caso.

Objetivo general

El presente protocolo busca establecer una ruta de actuación para la atención de casos de violencia, hostigamiento, acoso, abuso y violencia sexual y laboral, así como de discriminación por motivos raciales, étnicos, capacitistas, de género, de edad o cualquier otro que aplique al ámbito laboral de DocsMX y vinculación con colaboradoras y colaboradores externos, a través del acompañamiento durante los procesos internos y canalización desde los diversos enfoques que se mencionan en el apartado PRINCIPIOS GENERALES.

Objetivos específicos

- Contar con un mecanismo que establezca acciones de prevención, atención y determinación en casos de discriminación, violencia de género, hostigamiento, acoso, abuso sexual y laboral y en el ámbito de trabajo.
- Garantizar la participación directa de las personas en situación de víctima para establecer una forma de reparación a nivel interno que garantice su bienestar psicoemocional y físico.

² [Documenta (2023)]. De aquí en adelante, los corchetes son nuestros.

Principios generales

Enfoque integral

El presente protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral [...] ³ está basado en un conjunto de teorías feministas, investigaciones empíricas y buenas prácticas internacionales y locales [...] con el objetivo de incluir todos los componentes necesarios para lograr un enfoque integral.

Por esta razón, el modelo no está pensado como un conjunto de cláusulas aisladas que se pueden seleccionar y usar arbitrariamente. Por el contrario, para lograr una política integral contra la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral incluimos de manera comprensiva el contenido *del Protocolo modelo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil*.

Enfoque cultural

DocsMX considera el presente protocolo como una herramienta clave para promover un cambio en los valores, las estructuras, los procesos y las prácticas institucionales que reproducen la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral como un hecho natural e inevitable. Para lograr este objetivo, mediante de este protocolo buscaremos impulsar un cambio de la cultura laboral en tres niveles:

³ Ídem.

1. Hacia una cultura laboral antipatriarcal

Reconocemos que la gravedad y persistencia de la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo son el resultado de relaciones asimétricas de poder basadas en estereotipos y normas de género patriarcales. Para crear una nueva cultura laboral antipatriarcal es necesario reconocer, enfrentar y deconstruir los patrones de desigualdad de género y de privilegios que normalizan, invisibilizan y perpetúan el acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo.

2. Hacia una cultura laboral preventiva

Reconocemos el fracaso de las políticas reactivas basadas en la asignación a la víctima de la responsabilidad individual de denunciar el acoso y el hostigamiento sexual y laboral una vez sucedido el hecho. Para construir una verdadera cultura preventiva del acoso y el hostigamiento sexual y laboral, este protocolo expone un modelo integral de prevención primaria, secundaria y terciaria que se ha desarrollado con el fin de identificar y atender las causas y los factores de riesgo del acoso y hostigamiento sexual y laboral. En este protocolo se ponen en el centro de las políticas organizacionales las necesidades y la voz de las víctimas, así como los derechos humanos, con el fin de organizar y coordinar un conjunto de intervenciones y acciones institucionales concretas para evitar la impunidad, prevenir la revictimización y garantizar la no repetición (ANEXO 1).

3. Hacia una cultura laboral restaurativa y transformativa

Reconocemos las limitaciones que ha mostrado hasta ahora el enfoque punitivo para crear una cultura laboral libre de acoso y hostigamiento sexual y laboral. En cambio, los enfoques de la justicia restaurativa y transformativa, que van más allá de la sanción, tienen el potencial de promover un proceso de cambio de patrones de convivencia interpersonal y de normas

institucionales basadas en la dominación y el abuso de poder, mediante diferentes acciones y estrategias en los tres niveles de prevención, conforme se establece en este protocolo.

Enfoque participativo: el modelo de intervención del testigo proactivo

Las investigaciones que se enfocan en las y los testigos proactivos son una forma prometedora de ayudar a prevenir la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo⁴. Al recurrir a teorías e investigaciones socio-psicológicas, así como a las buenas prácticas del campo de la prevención de la violencia sexual y el racismo, los programas de capacitación de testigos proactivos les enseñan a potenciales testigos formas seguras, oportunas, positivas y efectivas de prevenir o intervenir cuando exista un riesgo de acoso y hostigamiento sexual y laboral. El enfoque del testigo proactivo asigna a las personas integrantes de la organización roles específicos que pueden adoptar para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual y laboral, que incluyen cuestionar los estereotipos y las conductas machistas que promueven el acoso y hostigamiento sexual y laboral, identificar y detener las situaciones que podrían llevar a estos antes

⁴ International Labour Organization (ILO), United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), "Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work", NY ILO, ONU Women (2019); UN Women, "Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #metoo", NY (2018); National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine "Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine", Washington, DC: The National Academies Press (2018); R.A. Fenton, H.L. Mott, K. McCartan y P.N.S. Rumney (2016) *A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities*. London: Public Health England; Senn, C. Y., & Forrest, A. (2016). "And then one night when I went to class...": The impact of sexual assault bystander intervention workshops incorporated in academic courses; A.L. Coker, H.M. Bush, C.J. Brancato, E.R. Clear y E.A. Recktenwald (2019). "Bystander program effectiveness to reduce violence acceptance: RCT in high schools". *Journal of Family Violence*, 34(3), 153–164.



de que sucedan, e intervenir durante el incidente para evitar que escale. Desde este enfoque también se fortalecen capacidades para que las y los testigos proactivos se conviertan en aliados y aliadas de las víctimas para acompañarlas y asesorarlas en la presentación formal de una denuncia, tomando en consideración su seguridad, sus necesidades y sus deseos.

El modelo de intervención del testigo proactivo (MIT) se enfoca en la participación colectiva antes que en la experiencia individual de las personas agresoras o víctimas. Esto implica un compromiso institucional para que cualquier integrante de DocsMX que sea testigo de una situación de acoso y hostigamiento sexual y laboral cuente con la capacitación, motivación y legitimación institucional para poder intervenir de manera segura, positiva, oportuna y efectiva antes, durante y después del episodio de acoso y hostigamiento sexual y laboral. De esta manera, el MIT se focaliza en identificar y reforzar los factores institucionales, grupales e individuales que incentivan, estimulan y promueven la participación, transformando a los testigos pasivos en testigos proactivos contra el acoso y el hostigamiento sexual y laboral.

El MIT tiene como principal objetivo superar los defectos y las debilidades del modelo tradicional que concentró en la víctima la responsabilidad de denunciar a través de procedimientos formales de denuncias. Como lo demuestra la realidad, este modelo falló sistemáticamente durante los últimos 30 años porque la mayoría de las víctimas optó por no denunciar por temor a las represalias del agresor y la revictimización institucional. En la práctica, esto ha implicado que las respuestas más comunes de las víctimas fueran, y sigan siendo, evitar al acosador, negar la gravedad del problema o simplemente soportar y someterse al acoso y hostigamiento sexual y laboral, con graves consecuencias para su salud mental y física, lo que además garantiza o favorece la impunidad de las personas agresoras y perpetua la violencia y la discriminación.

Enfoque preventivo

A través del presente protocolo buscamos integrar el estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos y en especial del marco normativo nacional e internacional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer y las niñas, mediante la prevención de la violencia sexual desde el enfoque de salud pública. El estándar de debida diligencia es un enfoque analítico que permite fijar el alcance de las acciones y medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar el daño provocado por el acoso sexual y laboral. Desde este enfoque de derechos humanos, se trata de aplicar un modelo de intervención basado en tres dimensiones que operan de manera articulada para: 1) prevenir el acoso sexual y laboral antes de que ocurra, 2) responder de manera efectiva cuando éste ya ocurrió, investigándolo y sancionándolo para evitar la impunidad, y 3) reparar integralmente el daño y prevenir nuevas conductas de acoso sexual y laboral a través de la garantía de no repetición.

En el mismo sentido, las estrategias de prevención de la violencia sexual desde el enfoque de salud pública también implican un ciclo articulado de tres niveles de acciones preventivas. La prevención primaria se refiere a las acciones y medidas anteriores a la aparición de la violencia para remover las causas y factores de riesgo, previniendo cualquier daño inicial; la prevención secundaria incorpora respuestas inmediatas una vez ocurrida la violencia para evitar un mayor daño, mientras que la prevención terciaria se refiere a las respuestas de largo plazo para tratar con las consecuencias de la violencia, minimizar su impacto, restaurar la salud y la seguridad, y prevenir la repetición de la victimización. La articulación del estándar de debida diligencia del sistema de derechos humanos con la prevención de la violencia sexual desde un enfoque de salud pública tiene como principal objetivo definir el problema del acoso y el hostigamiento sexual y laboral desde un

enfoque colectivo y no individual, y redireccionar los recursos y las estrategias que hasta ahora se concentraron en la etapa de prevención secundaria hacia la prevención primaria, con el fin de abordar y atacar las causas que promueven y naturalizan el acoso.

Enfoque de justicia restaurativa y justicia transformativa

Nos comprometemos a incorporar el paradigma de la Justicia Restaurativa y de la Justicia Transformativa de manera transversal en los tres niveles de prevención, debido a que éstos tienen mayor potencial que el del enfoque punitivo⁵ para

⁵ La incorporación del enfoque de la Justicia Restaurativa para atender el acoso y el hostigamiento sexual y laboral responde, al fracaso del sistema de justicia penal que no logra procesar los casos debido a la falta de confianza por parte de la ciudadanía (reflejada en los altos índices de subregistro de delitos que no se denuncian), y a los altos índices de corrupción e impunidad que existen en los casos en que sí se denuncian los delitos ante el sistema legal; fracaso también evidente en el incremento de la violencia machista reflejada sobre todo en la comisión de feminicidios. Este enfoque también se incorpora tomando en cuenta la evidencia de que los procesos basados en la Justicia Restaurativa favorecen la prevención de violencia doméstica, la no revictimización y en general dan una mayor satisfacción a las víctimas que participan en ellos. En cuanto al potencial para prevenir la violencia doméstica, puede mencionarse el estudio de impacto realizado por James Gilligan y Bandy Lee (2005) al programa para reducir la violencia doméstica en el condado de San Francisco, California: Resolve to Stop the Violence Project. Según esta evaluación, los programas de Justicia Restaurativa pueden reducir la reincidencia de violencia doméstica en 46%. Con base en esta evidencia, se concluye que el paradigma de la Justicia Restaurativa tiene un potencial significativo para la prevención de la violencia machista. En cuanto a la reducción de la revictimización y la mayor satisfacción para las víctimas, podemos mencionar el estudio de impacto *Restorative Justice: The evidence* (2007) realizado por Lawrence W. Sherman y Heather Strang. Estos investigadores concluyen que, en comparación con los procesos judiciales, el uso de procesos basados en la Justicia Restaurativa para procesar delitos reduce sustancialmente la reincidencia, y disminuyen los síndromes de estrés postraumático en las víctimas, y son, en general, procesos que dan mayor satisfacción tanto a las víctimas como a las personas que han causado daños. Véase: International Labour Organization (ILO), United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), "Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work", NY, ILO, UN Women (2019); UN Women, "Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo", NY (2018). National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, "Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in



combatir el acoso y el hostigamiento sexual y laboral en sus distintas manifestaciones. Desde 1) la prevención y 2) el procesamiento de casos, así como 3) para garantizar de manera más efectiva que la comunidad e institución se involucren para lograr un cambio en la cultura laboral hacia organizaciones más responsables⁶ y restaurativas.

La Justicia Restaurativa es el término por el cual se conoce a un conjunto de valores, principios y prácticas que buscan promover el respeto y la responsabilidad en las relaciones humanas. Más que un modelo o programa, es un paradigma que representa una nueva y más amplia aproximación a la complejidad de las relaciones humanas que permita entender por qué surgen el conflicto y la violencia, cuándo se ha ocasionado el daño y cuáles son las acciones y estrategias que los involucrados, pero especialmente las personas afectadas, consideran necesarias para su reparación. Los tres principales valores que promueve este paradigma son: el respeto, la responsabilidad y la centralidad de las relaciones. Dado que la violencia es multidimensional, estructural y relacional, una vez que se ha ocasionado un daño, se requiere identificar: 1) ¿quién, qué personas(s) ha(n) recibido los daño(s)?, 2) ¿cuáles son sus necesidades? y 3) ¿quién(es) son responsables y tiene(n) la obligación de cumplir con esas necesidades, con el fin de restaurar las relaciones y los daños?, de tal manera que la Justicia Restaurativa promueva la responsabilidad de los actores, para atender las necesidades ocasionadas y reparar los daños causados en procesos de exigencia y rendición de cuentas.

Academic Sciences, Engineering, and Medicine” Washington, DC: The National Academies Press (2018).

⁶ Para la creación de una cultura organizacional que rinda cuentas sobre el acoso sexual dentro del ámbito laboral, véase la guía para crear protocolos que incorporan la Justicia Transformativa para la atención de la violencia sexual: “Creating a Transformative Justice Informed Sexual Harassment Protocol, escrito por Ejeris Dixon.”

Por esta razón, los procedimientos propios de la Justicia Restaurativa involucran: 1) a las personas que han recibido un daño y a las personas más cercanas a ellas (incluyendo familiares), 2) a las personas que han ocasionado daños como a quienes componen su entorno más cercano (aquellas con quienes tiene vínculos más fuertes), así como 3) a la comunidad de referencia que es relevante para los involucrados, tanto en el presente como en el futuro. Estos últimos componen el entramado de relaciones que también se han visto afectadas por el episodio de conflicto o violencia, y por lo tanto son partes interesadas, al actuar como instancias de observación y rendición de cuentas en el proceso.

Por su parte, el enfoque de la Justicia Transformativa⁷ se incorpora para asegurar que en cada caso de acoso u hostigamiento sexual y laboral exista una rendición de cuentas por parte de la institución y las personas a cargo, en cuanto a las prácticas culturales y políticas institucionales que contribuyen a mantener o fomentar las asimetrías de poder entre las personas de la organización.

Por esta razón, no es el enfoque punitivo, sino los enfoques restaurativo y transformativo que, más comunitarios y con un espectro más amplio de acción, facilitan atender y generar entendimiento sobre los daños causados, y contribuyen a transformar las condiciones organizacionales, resultando más idóneos para atender las diferentes manifestaciones de acoso, hostigamiento y demás prácticas

⁷ Según Johonna Turner en el capítulo “Creating Safety for Ourselves” del libro *Colorizing Restorative Justice: Voicing Our Realities* (2020), la Justicia Transformativa surge en Estados Unidos, de la necesidad detectada por parte de comunidades y organizaciones de base de personas afroamericanas y de color, de contar con mecanismos fuera del sistema de justicia legal, para generar una rendición de cuentas en sus comunidades y organizaciones para hacerlas corresponsables de la protección y seguridad de las mujeres de color y personas de la comunidad *queer* ante la violencia basada en género. El término de Justicia Transformativa también puede ser entendido como un “proyecto político para imaginar, crear y sostener comunidades seguras y corresponsables”.



cotidianas, que están enraizadas en la cultura social y organizacional, y que desvalorizan cuerpos, vidas, voluntades y sentimientos de las personas.

La incorporación de este enfoque y los procesos de Justicia Restaurativa y Justicia Transformativa no excluyen de las responsabilidades administrativas, laborales y penales por parte de DocsMX de denunciar la comisión de un delito, ni limitan el derecho de las víctimas de procesar situaciones de acoso u hostigamiento sexual o laboral ante las vías jurisdiccionales.

Enfoque interseccional

Definimos el término “interseccionalidad” como la noción de que las identidades sociales, como la raza, la etnia, la edad, la clase, el género, la orientación sexual, no operan de manera unidimensional, sino que se superponen e intersectan moldeando la identidad individual, y definiendo la experiencia concreta de acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo.

Desde el enfoque interseccional, el concepto de diversidad se amplía, trasciende el sistema binario de género e incorpora otras identidades sociales, cuestionando el esencialismo de las categorías masculino y femenino. Este enfoque reconoce las opresiones comunes y compartidas entre las mujeres, pero al mismo tiempo visibiliza que cada una de ellas experimenta los privilegios y las opresiones de manera diferente, y específica con base en categorías como edad, clase, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia o diversidad funcional; de igual manera, no todos los hombres experimentan los privilegios y la opresión de manera idéntica.



Para DocsMX la inclusión institucional del enfoque interseccional de discriminación permite reconocer y visibilizar la experiencia de aquellos grupos que están expuestos a mayores riesgos de acoso y hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binarias, con estatus de inmigrante, con diversidad funcional, indígenas y racializadas; asimismo, reconoce que aquellos hombres que cuestionen y no se adapten a las exigencias de la masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca y profesional) también podrán ser víctimas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral.

En la práctica, esto significa que la discriminación interseccional aumenta la probabilidad, la frecuencia y la gravedad del acoso y el hostigamiento sexual y laboral contra aquellos grupos que no se adaptan a las normas de género patriarcales y, en consecuencia, aumenta nuestra obligación de reforzar la protección de estos grupos.

Consentimiento afirmativo

Para deconstruir los mitos y las presunciones que justifican el acoso y el hostigamiento sexual, y así poder determinar de manera inequívoca la presencia o la ausencia de consentimiento en una conducta de naturaleza sexual en el espacio de trabajo, determinamos como principio general y orientador para la conducta de todas las personas alcanzadas por este protocolo que el consentimiento debe ser afirmativo. El consentimiento afirmativo implica un acuerdo mutuo, afirmativo, voluntario, consciente, específico y revocable para participar en una conducta de naturaleza sexual entre dos personas:



Mutuo: para participar de una conducta de naturaleza sexual, cada persona involucrada debe asegurarse de que él o ella tenga el consentimiento afirmativo de la otra persona, expresado de manera verbal o física.

Afirmativo: el consentimiento nunca debe presuponerse ni asumirse 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.

Voluntario: libre de coerción, fuerza, amenazas o intimidación.

Consciente: el consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente o intoxicada bajo los efectos del alcohol o drogas.

Específico: el consentimiento se restringe a una determinada conducta de naturaleza sexual, por lo que no implica consentir otras conductas en el futuro.

Revocable: el consentimiento no es un evento inmediato, sino un proceso continuo que se puede retirar en cualquier momento. Por lo tanto, aun cuando anteriormente haya sido otorgado, éste puede revocarse de manera explícita en cualquier momento y la conducta deberá detenerse de inmediato.



Alcance espacial y temporal

Las disposiciones de este protocolo aplican para todas las personas —fijas y eventuales— que trabajan e ingresan en DocsMX, para las comunidades y organizaciones sociales con las que se comparten espacios y se articulan proyectos, así como para terceras personas: proveedoras, consultoras, colaboradoras, voluntarias, beneficiarias e integrantes del órgano de gobierno, participantes formación y Retos Docs, talleristas, especialistas, miembros del jurado, servicios sociales, prácticas profesionales, etcétera.

El protocolo se aplica a la violencia, el acoso y la discriminación que se presenta en las relaciones laborales o como resultado de las mismas; es decir, en las oficinas de DocsMX, las itinerancias, los eventos que realice o en los que participe, las reuniones sociales o fiestas, así como las muestras, ciclos, proyecciones, etcétera; en los lugares externos en los que se encuentren las trabajadoras y colaboradoras como parte de sus actividades laborales, como hoteles en los que se hospeden fuera de la Ciudad de México con motivo de las itinerancias o actividades laborales relacionadas con DocsMX; en los trayectos y desplazamientos; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y, en general, cualquier lugar en donde se estén llevando a cabo actividades relacionadas con la organización⁸.

[También contempla las actividades o reuniones sociales fuera de los horarios de trabajo, siempre y cuando ocurran entre las personas mencionadas en el primer párrafo].

Este protocolo establece que no existe un plazo o límite de tiempo para presentar la denuncia.

⁸ [Documenta (2023)].

Principio de transparencia sexo-afectiva

Reconocemos y valoramos el espacio de trabajo como un lugar en donde las personas interactúan y construyen estrechas relaciones de colaboración, solidaridad, compañerismo, apoyo, afecto y amistad, creándose así la oportunidad para que los y las integrantes de la organización desarrollen relaciones sexo-afectivas con consentimiento. Sin embargo, este tipo de relaciones pueden implicar un riesgo para la organización y las personas involucradas cuando están basadas en relaciones de subordinación laboral (supervisión, evaluación, pasantía, mentoría, entre otras), debido al potencial riesgo (real o aparente) de conflicto de interés, favoritismo, explotación y sesgo profesional. Cuando existe una relación con estas características particulares, el presente protocolo establece una regla de transparencia: la persona en posición de mayor autoridad debe cumplir, notificando lo antes posible al Comité de Investigación y Resolución de Denuncias⁹ para que puedan tomarse las medidas administrativas necesarias (reubicación, cambio de horarios, por ejemplo), con el objetivo de restringir o suprimir la relación de subordinación laboral.

Enfoque de derechos humanos¹⁰

El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el

⁹ Véase la sección “Autoridades”.

¹⁰ ACNUDH (2006), *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*, Ginebra/Nueva York: ONU [Documenta (2023)].

centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo.

Enfoque psicosocial¹¹

El enfoque psicosocial es complejo e integral porque vincula al individuo y a la sociedad en una relación dialéctica, siempre abierta y en movimiento. Las emociones, sentimientos, pensamientos, acciones y simbolismos serán producto de esta relación e inseparables de la realidad concreta de vida de las personas. Al incluir el análisis del contexto sociopolítico y sus raíces económicas, este enfoque contribuye al desvelamiento de las relaciones de poder que subyacen en las experiencias de la persona, en sus lazos sociales, en su visión del mundo, así como en el lugar en que se ubica en la estructura social.

No revictimización¹²

El **Modelo Integral de Atención a Víctimas (MIAV)** es el conjunto de procedimientos, acciones y principios fundamentales para proporcionar ayuda inmediata, atención, asistencia, protección y reparación integral a las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, así como impulsar su empoderamiento y prevenir la revictimización y la victimización secundaria. Dichos procedimientos, acciones y principios responden a las problemáticas y necesidades de las personas en situación de víctima con el propósito de salvaguardar su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

¹¹ Aluna (2015), *Claves hacia el acompañamiento psicosocial*, Ciudad de México: Aluna [Documenta (2023)].

¹² CEAV (2015), *Modelo Integral de Atención a Víctimas*, Ciudad de México: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas [Documenta (2023)].



Este modelo tiene como objetivo garantizar a las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos el acceso a la verdad, a la justicia y a la reparación integral con un enfoque sistémico, psicosocial, de derechos humanos, de género, diferencial y especializado para la recuperación del proyecto de vida de la persona.

Definiciones

Acoso y hostigamiento laboral

1. **Hostigamiento laboral:** cuando una persona hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a un/a subalterno/a (hostigamiento vertical descendente) o a un/a jefe/a (vertical y ascendente),¹³ con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o anímicamente a la persona.¹⁴

2. **Acoso laboral:** cuando una persona o un grupo de personas hiere, humilla, ofende o amedrenta de manera sistemática a un/a colega con la

¹³ Tesis aislada: 1a. CCLII/2014. (10a.) Primera Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, julio de 2014, tomo I. Décima época. P. 138. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima, y c) vertical ascendente, que ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

¹⁴ Artículo 3 bis. Ley Federal del Trabajo.

misma jerarquía, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o anímicamente a la persona.

TIPOLOGÍA (NO EXHAUSTIVA)

MEDIDAS INSTITUCIONALES

Asignar los trabajos peores o más degradantes. Consignar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna. Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales. No indicar ningún tipo de trabajo. Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir). Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

AISLAMIENTO SOCIAL

Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de las compañeras. Traslado a un puesto de trabajo aislado. Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra. División entre compañeras de trabajo al enfrentarlas o confrontarlas.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA PERSONA

Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima. Terror por medio de llamadas telefónicas, mensajes o en redes sociales. Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades. Burlarse de algún defecto personal. Imitar los gestos o la voz de la víctima. Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas. La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

VIOLENCIA FÍSICA

Amenazas de violencia física. Maltrato físico.

AGRESIONES VERBALES

Gritar o insultar. Críticas permanentes al trabajo de las personas. Amenazas verbales.

AGRESIONES PSICOLÓGICAS

Mortificar a otros miembros de la organización con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a las personas que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales. Evaluar su trabajo de forma inequitativo de forma sesgada. Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.

Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona. Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”. La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada. La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo. Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su artículo 1º fracción III que la discriminación se define como “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, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

- Discriminación de hecho: Ausencia de expresión de un criterio para excluir, restringir o menoscabar los derechos de los miembros de un grupo determinado: el factor puede operar consciente o inconscientemente, pero el resultado es finalmente el de la afectación o exclusión de los miembros de un grupo.
- Discriminación directa: Cuando el factor prohibido es invocado explícitamente como motivo de distinción o exclusión. La existencia de normas y prácticas que, de forma explícita, excluyen o dan preferencia a determinadas personas sólo porque pertenecen a tal o cual colectivo.
- Discriminación en razón del género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de sexo, género o preferencia sexual que tenga por objeto o resultado eliminar, o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra¹⁵.

Hostigamiento y acoso sexual

De acuerdo con la Ley General de Acceso para 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 se definen como:

- a) **Hostigamiento sexual:** 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.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 2, párrafos 4-5 [Documenta (2023)].



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”. Acorde al artículo 47 de la misma ley, “son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: 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, o VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo”.

Con la finalidad de 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: 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 persona o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores”. Así, de acuerdo con el artículo 51 de la misma ley, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: “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, y IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador”.

Tipología de conductas

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:

- a) **Chantaje sexual (*quid pro quo*)**: requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial —o promesa de éste— en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación, o condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

- b) **Acoso sexual ambiental**: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten ofensivas o humillantes para quien las recibe.

TIPOLOGÍA (NO EXHAUSTIVA)

TIPO CONDUCTAS

FÍSICO

Violencia física. Tocamientos. Pellizcos. Caricias. Acercamientos innecesarios. Abrazos o besos indeseados. Familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien). Conductas tipificadas como delitos.

VERBAL

Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual. Llamadas de teléfono ofensivas. Comentarios o bromas sugerentes (incómodas, seductoras). Comentarios condescendientes o paternalistas. Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas. Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona. Insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas.

NO VERBAL

Silbidos. Gestos de connotación sexual. Presentación de objetos pornográficos. Miradas lujuriosas. Fotos, afiches, protectores de pantalla ofensivos. Correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente explícitos. Uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales. Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos. Aproximaciones inapropiadas en redes sociales.

Igualdad sustantiva¹⁶

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 [Documenta (2023)].



Presunta víctima

Persona que se presume ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Presunta persona agresora

Persona de la que se presumen actos de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia una persona miembro de la organización, ya sea dentro o fuera de la misma siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Víctima

Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Persona agresora

Persona que ha infligido cualquier forma de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia una persona integrante de la organización o terceras personas. Desde el punto de vista del enfoque y los procesos establecidos en este protocolo, es la persona responsable de los daños causados.

Víctima y sobreviviente

Este protocolo cuestiona la dicotomía “víctima/sobreviviente” y reconoce la diferencia entre condición y situación de víctima, con el fin de evitar que el concepto de víctima resulte estigmatizante y paternalista. Desde un enfoque de derechos

humanos, la importancia normativa y estratégica de definir a una persona en situación de víctima tiene como objetivo reconocer sus derechos frente una agresión y garantizar el compromiso institucional de investigar y sancionar la conducta violenta. Desde esta perspectiva, el presente protocolo considera que el concepto de víctima es complementario al concepto de persona sobreviviente, más acorde al enfoque restaurativo y transformativo, resaltando y visibilizando su capacidad de resiliencia, agencia y recuperación frente a la violencia.

Violencia de género

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas¹⁷.

Violencia laboral

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, 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 daño¹⁸.

¹⁷ ONU Mujeres (s/f), «Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas», Nueva York: ONU [Documenta (2023)].

¹⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 10 [Documenta (2023)].



Violencia psicológica

Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de la persona y que la conlleven a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio¹⁹.

Violencia sexual

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 denostarla y concebirla como objeto²⁰.

¹⁹ Ídem, artículo 6, fracción I [Documenta (2023)].

²⁰ Ídem, artículo 6, fracción V [Documenta (2023)].

Autoridades

Para la investigación y sanción de los hechos definidos en el protocolo se constituirá un **Comité de Investigación y Resolución de Denuncias (CIRD)** constituida hasta por cinco personas de acuerdo con los siguientes arreglos institucionales:

I. Un integrante del órgano de gobierno, con participación honorífica, elegido por las personas que integran el Festival Internacional de Cine Documental de la Ciudad de México AC.

II. Tres integrantes del equipo de DocsMX, con participación honorífica, elegidas por las personas que conforman el equipo operativo de la asociación civil.

III. Una persona externa a DocsMX, experta en violencia de género, en discriminación y en hostigamiento y acoso sexual, así como en los enfoques de Justicia Restaurativa y Transformativa, con participación remunerada, la cual no participará en el **CIRD** de forma permanente, sino únicamente cuando la situación lo amerite.

Las personas conformarán el **CIRD** por un periodo de un año, pues se busca garantizar un proceso escalonado de configuración que permita cumplir con el objetivo primordial de participación diversa de las personas que integran DocsMX. Se priorizará la rotación del equipo y solamente se permitirá la reelección en periodos no 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 correspondientes²¹, según sea el caso, hasta en tanto sea calificada la excusa presentada. El **CIRD** discutirá sobre la existencia del conflicto, sin la presencia del o de 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 **CIRD** 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 recibir capacitación de manera continua y especializada en los contenidos de éste, con la finalidad de que las funciones asignadas se cumplan de acuerdo con los estándares más altos de derechos humanos con perspectiva de género y desde un enfoque interseccional. Toda persona que integre el **CIRD** firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su estadía en el mismo.

²¹ Con excepción de los procesos basados en la justicia restaurativa y transformativa, en los cuales se promueve la rendición de cuentas y participación de las personas con autoridad jerárquica y conflicto de interés. Adicionalmente, esta participación será conforme al rol que se determine y sin la posibilidad de tomar decisiones unilaterales.

Prevención primaria

Con el objetivo de garantizar la prevención de la discriminación y del acoso y el hostigamiento sexual y laboral, el establecimiento de medidas de prevención deberá ser parte de la planeación estratégica, la planeación anual y el seguimiento programático. Estas medidas de prevención se enmarcan en el cumplimiento de los artículos 56 y 3, párrafo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que “las condiciones 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.

Ejes de acción

La política de prevención (ANEXO 1) incluirá como mínimo los siguiente cuatro ejes de acción:



1. **Garantizar el acceso al protocolo y la información relacionada a éste**, ya sea a través de nuestra página web www.docsmx.org, en los cursos de inducción a las nuevas personas integrantes del equipo, en los contratos laborales y en los diferentes convenios y las colaboraciones con las contrapartes de DocsMX, así como en donde consideremos conveniente para que los contenidos del protocolo orienten las prácticas cotidianas.
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, 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 DocsMX.

Enfoque interseccional

Nos comprometemos a incorporar institucionalmente el enfoque interseccional para poder identificar, cuestionar y modificar los mitos que permiten naturalizar el acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo. Este protocolo define



éstos como un conjunto de creencias y actitudes basadas en estereotipos y prejuicios que permiten transferir la culpa del agresor a la víctima, justificando y aprobando tácitamente el acoso y el hostigamiento sexual y laboral como un componente natural de la cultura laboral.

En la etapa de prevención primaria, el enfoque interseccional puede ser una herramienta efectiva y poderosa para identificar y cuestionar aquellos mitos basados en la intersección de la raza, etnia, orientación sexual y el género. Por ejemplo, hay mitos racistas que sugieren que las mujeres de color son promiscuas, seductoras e hipersexuales; los mitos transfóbicos que sugieren la disponibilidad sexual permanente de las mujeres transgénero; los mitos homofóbicos que sugieren que los hombres homosexuales son depredadores sexuales de hombres heterosexuales. La falta de una rigurosa perspectiva interseccional en la prevención del acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo puede llegar a reproducir y reforzar estos mitos racistas, homofóbicos y transfóbicos, justificando la violencia y culpando a la víctima.

Enfoque participativo: testigo proactivo

Nos comprometemos a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo para todo el personal, con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo antes de que los hechos de violencia ocurran.

En esta etapa de prevención primaria, la intervención del testigo proactivo es clave para remover las causas o determinantes institucionales que tienden a facilitar y permitir la aparición de conductas discriminatorias y violentas. Por ejemplo, el



testigo proactivo puede intervenir en la prevención primaria del acoso y el hostigamiento sexual y laboral en el espacio de trabajo al cuestionar:

1. La reproducción de estereotipos de género.
2. La reproducción de roles de género tradicionales.
3. La reproducción de prejuicios machistas y racistas.
4. La práctica de la machoexplicación [*mansplaining*].
5. La segregación sexual del trabajo.
6. La falta de una política institucional de diversidad e inclusión.

Enfoque restaurativo y transformativo

Nos comprometemos a garantizar la incorporación institucional del enfoque restaurativo y transformativo para generar cambios de percepción, actitudes y nuevos entendimientos con respecto a lo que DocsMX requiere para lograr un ambiente seguro libre de acoso y hostigamiento sexual y laboral. Para este propósito, se promoverán espacios de diálogo²² y encuentro constante con los siguientes fines:

- **Problematizar y cuestionar los postulados y las prácticas** que sostienen una estructura social y laboral de tipo patriarcal dentro de las organizaciones.

²² Los espacios de encuentro y diálogo pueden ser de diferentes tipos: solamente con miembros de la organización; con la participación de personas expertas en la materia, y con sobrevivientes o personas responsables de acoso u hostigamiento sexual y laboral –por separado– que quieran compartir su historia, con el fin de generar sensibilización sobre los impactos del acoso y hostigamiento laboral y sexual. Se podrán utilizar metodologías provenientes del campo de la construcción de paz, así como el Círculo de Paz, que además es considerada como una práctica de la Justicia Restaurativa y Transformativa.



- **Explorar los sentidos comunes** relacionados al consentimiento, la discriminación, el acoso, el hostigamiento ya sea laboral y sexual, con el fin de generar de manera clara y precisa definiciones colectivas.
- **Expresar y generar entendimiento** sobre los impactos que produce la cultura patriarcal de dominación, tanto en mujeres como en hombres, como en personas que no se identifiquen como hombre ni como mujer.
- **Explorar nuevos entendimientos cimentados en la equidad e igualdad** de géneros para construir, o en su caso reconstruir, una trama de relaciones basadas en el respeto, la responsabilidad y la equidad entre personas de géneros diversos, desde el principio de igualdad dentro de las organizaciones.



Prevención secundaria

Denuncia es toda comunicación que informa a las autoridades de DocsMX sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en este protocolo, ya sea que ocurra en nuestras instalaciones o fuera de estas, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona de nuestro equipo de trabajo o externa.

¿Quién puede denunciar?

Puede denunciar cualquier colaboradora, colaborador, voluntarix, participantx, tallerista, invitadxs, patrocinadorx, especialista, proveedorx y persona que asista a cualquier actividad de DocsMX, ya sea porque es víctima de una violación o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos contra una persona integrante de DocsMX o por parte de otra persona integrante de DocsMX.

¿Cómo se puede denunciar?

1. La denuncia puede ser presentada en el correo electrónico teescuchamos@docsmx.org.
2. De forma escrita u oral ante cualquier integrante de DocsMX en calidad de testigo proactivo, quien deberá transmitir de inmediato la información al **CIRD** (siempre con la aprobación de la presunta víctima).
3. De forma anónima en el formulario que se encuentra en la página docsmx.org, en el apartado TE ESCUCHAMOS.



Para garantizar un proceso confidencial y expedito, el correo electrónico teescuchamos@docsmx.org y el formulario serán revisados todos los días únicamente por las personas que conforman el **CIRD**.

En caso de que sea notoria y evidente 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, deberá informarse de manera inmediata al **CIRD**, para que éste, sustentando su criterio, dé inicio a la atención e investigación de los hechos.

El **CIRD** podrá recibir denuncias anónimas, y sobre ellas iniciará una investigación. Sin embargo, el alcance de dicha investigación se restringirá a la información que esté disponible, sin la participación de quien denuncia.

Cada vez que el **CIRD** 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. No obstante, debe de 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 DocsMX. En todo caso, la información se tomará en cuenta con fines de evaluación y no repetición en nuestra organización.

Principios

Son principios fundamentales 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 inicio para la investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.
2. **Presunción de inocencia:** como punto de inicio para la investigación se presume que la persona que es denunciada es inocente.
3. **Confidencialidad:** durante el proceso de atención e investigación se garantiza 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.º constitucional, se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.

Documentación

A partir de que se presenta una denuncia, cualquiera que sea la forma en la que se presenta, el **CIRD** abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos denunciados y toda acción que se realice respecto a la misma.

El expediente, mientras el caso esté activo, se resguardará por las personas integrantes del **CIRD** 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 mediación y la conciliación

En reconocimiento de que la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual y laboral 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 y en un proceso formal o de Justicia Restaurativa y Transformativa.

Atención y notificación

Una vez recibida la denuncia, el **CIRD** realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una reunión con la o las presuntas víctimas para identificar la situación en que se encuentran en términos de necesidades y recursos, con el objetivo de definir las propuestas de atención o, en su caso, las medidas de protección, así como el contenido de la información que se comunicará a la o las personas denunciadas.

En los casos denunciados que se advierta la necesidad de brindar una atención psicosocial o médica, el **CIRD** hará el registro de ello y propondrá a la o las presuntas víctimas alternativas externas a DocsMX para recibir dicha atención. Para ello, existirá un directorio de profesionales con los cuales tengamos un convenio previo, para que dicha atención se brinde guardando el principio de confidencialidad.

En un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas víctimas, el **CIRD** informará a la presunta persona agresora que existe dicha denuncia, así como las condiciones y los tiempos para su respuesta, entrevista e inicio de investigación. Para ello, redactará un escrito con la información

suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar, esto con la finalidad de poder articular una 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 la o las presuntas personas agresoras 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 la o las presuntas víctimas y testigos 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 extinguen las medidas de protección.

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

1. Riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima y testigos.
2. Situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y testigos.
3. Contexto en el que han sucedido los hechos.
4. Relación de jerarquía y potencial afectación a los derechos y las libertades de la presunta víctima y testigos.
5. Frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas.
6. Naturaleza de la violencia en relación con su duración y el impacto en la presunta víctima (y testigos).

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad en el proceso, se solicitará a la o las presuntas víctimas y al presunto agresor que, en un plazo no mayor de 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 sobre el inicio del proceso de atención e investigación, así como la necesaria confidencialidad para avanzar en el proceso. La reunión con las personas que tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad del caso, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento de ésta, habrá sanciones.

Si de los hechos que tiene conocimiento el **CIRD** se infiere que pueden constituir delitos que se persiguen de oficio, éste dará aviso inmediato a la Dirección Ejecutiva que, a su vez, informará de ello a las autoridades correspondientes, sin que ello obstaculice el proceso de investigación interna por el comité. DocsMX brindará el acompañamiento necesario a la víctima en dicho proceso penal.

Investigación

Una vez presentada la denuncia e iniciada la atención, cuando ha sido notificada la parte denunciada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos y denuncia, el **CIRD** realizará las acciones de investigación, misma que deberá realizarse en un tiempo no mayor de treinta días hábiles. Para garantizar el debido proceso para todas las partes, la investigación debe mínimamente cumplir con: a) la identificación de las personas involucradas, b) la identificación de los hechos, c) recabar y analizar las pruebas, 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 a 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 y otras identidades sexo-genéricas, 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 e identidad de género.
2. Remediar 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.), del rubro: “Acceso A La Justicia En Condiciones De Igualdad. Elementos 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 evitando el uso de estereotipos y prejuicios heterocispatriarcales.

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

1. Si se encuentra que los hechos denunciados corresponden a violaciones a los derechos y libertades establecidos en la ley y este protocolo.

2. Si se comprueba la responsabilidad de la o las presuntas personas agresoras y, en su caso, la sanción que corresponde.

3. Si se comprueba daño, tanto en la o las víctimas, como para la organización y los procesos involucrados, y, en su caso, la reparación del respectivo daño.

Comunicación de la resolución

La resolución se informará a cada una de las partes involucradas por separado, así como a las personas que firmaron confidencialidad. Según lo establezca la resolución, se informará a la comunidad de DocsMX, ya sea de manera individual 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 y se dará a conocer la identidad de la persona agresora.

DIAGRAMA DE FLUJO: DENUNCIA E INVESTIGACIÓN
INICIO
VIDA PENAL / LABORAL: PODER JUDICIAL
ENFOQUE RESTAURATIVO Y TRANSFORMATIVO
Denuncia: por la presunta víctima o testigo
Generación de un expediente y registro de la denuncia
ATENCIÓN Y ENTREVISTA
¿Es grave la situación?
Sí: El comité evalúa y toma medidas urgentes de protección
No: El comité analiza la denuncia

El comité notifica y entrevista a la presunta persona agresora
El comité investiga y emite la resolución final
Seguimiento de la persona víctima / sobreviviente
FINAL

Enfoque interseccional

Nos comprometemos a aplicar el enfoque interseccional en la etapa de investigación y sanción del acoso y el hostigamiento sexual y laboral. Existe una narrativa dominante basada en un patrón de conductas de hombres heterosexuales “seniors”²³ que acosan y hostigan sexual y laboralmente a mujeres heterosexuales jóvenes en el espacio de trabajo. Esta narrativa ayuda a encubrir e invisibilizar muchas otras experiencias rutinarias basadas en la intersección de clase, raza, etnia, orientación sexual y el género, reproduciendo una cultura laboral de impunidad y privilegios.

En la etapa de prevención secundaria, el enfoque interseccional permite visibilizar las experiencias de aquellas personas que son acosadas y hostigadas sexual y laboralmente porque representan una amenaza para el orden heterocispatriarcal dentro de la organización. Desde esta perspectiva interseccional, este protocolo no investiga ni sanciona el acoso y el hostigamiento sexual y laboral como una conducta individual, aislada y anormal, sino como una manifestación de patrones sociales de desigualdad de género y privilegios sociales basados en la raza, etnia, clase, diversidad funcional, entre otras causas.

²³ Los hombres heterosexuales “seniors” hace referencia a la descripción de un estereotipo en el sector de las fundaciones y de las corporaciones: hombres profesionales con más de 15 años de experiencia profesional.

Enfoque participativo: intervención del testigo proactivo

Nos comprometemos a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la mediación segura y efectiva de todos los miembros del equipo en la etapa de prevención secundaria. El testigo proactivo tiene un papel clave en la etapa de la prevención secundaria, ya que su intervención oportuna y efectiva implica una respuesta inmediata frente a una situación de violencia para evitar que el episodio de violencia ocurra o siga escalando.

En la etapa de prevención secundaria la/el testigo proactivo posee un amplio repertorio de acciones para poder involucrarse de manera segura y efectiva a través de cuatro tipos de intervenciones, organizadas en dos dimensiones: 1) la inmediatez del hecho y 2) el grado de involucramiento de la intervención:

Alta inmediatez / alto involucramiento

- Testigo proactivo le exige a la persona acosadora que pare de acosar u hostigar.
- Testigo proactivo apoya públicamente a la víctima para denunciar a la persona acosadora u hostigadora.
- Testigo proactivo busca otros testigos proactivos para denunciar la conducta de acoso u hostigamiento.

Alta inmediatez / bajo involucramiento

- Testigo proactivo desvía la atención de la persona acosadora u hostigadora fuera de la situación de acoso u hostigamiento.
- Testigo proactivo aleja a la víctima de la situación de acoso u hostigamiento.
- Testigo proactivo interrumpe el incidente.

Baja inmediatez / alto involucramiento

- Testigo proactivo hace la denuncia a través de un procedimiento formal/institucional.
- Testigo proactivo asiste a la víctima cuando el/ella presenta la denuncia.
- Testigo proactivo aborda y cuestiona a la persona agresora después del incidente.

Baja inmediatez / bajo involucramiento

- Testigo proactivo asesora de manera privada a la víctima para evitar a la persona agresora.
- Testigo proactivo intenta de manera encubierta alejar a la persona acosadora de la víctima.
- Testigo proactivo asesora a la víctima para que denuncie el incidente, pero sin involucrarse personalmente.

Enfoque restaurativo y transformativo

Nos comprometemos a garantizar la incorporación institucional de un procedimiento de Justicia Restaurativa y Transformativa para atender los daños y generar responsabilidad con base en dicho procedimiento como una alternativa al formal, siempre y cuando no se trate de situaciones en donde exista violencia física, en la situación se encuentren involucradas personas menores de edad, si la persona presuntamente responsable del acoso y hostigamiento tiene antecedentes de ejercer violencia, si la situación de acoso o violencia se ha llevado a cabo anteriormente y ha incrementado su gravedad, si se trata de hechos y conductas que puedan ser constitutivas de delitos que se investiguen de oficio, y si existe un riesgo de revictimización para la persona que ha recibido el daño.



El procedimiento basado en la Justicia Restaurativa y Transformativa será facilitado por personas expertas en dichos campos y podrá llevarse a cabo con las metodologías que forman parte de éstos, siempre tomando en cuenta una etapa de preparación, una etapa de diálogo y encuentro, y, finalmente, la etapa de seguimiento a los acuerdos de reparación del daño.

Estos procedimientos serán siempre voluntarios y recaerá en la persona que ha recibido daños, con la debida información recibida por parte de la organización, el tomar la decisión de optar por esta vía. En el momento que así lo decida, la persona que reciba daños podrá desistir de este procedimiento sin consecuencias o represalias, y continuar el procedimiento formal establecido por este protocolo y/o por la vía administrativa o judicial.

En todo proceso basado en la Justicia Restaurativa y Transformativa se observará lo siguiente:

- Se garantizará la participación y la atención de las necesidades de las personas que han recibido daños como eje central en el proceso de justicia.
- Se velará por que no existan condiciones que puedan revictimizar a la persona que ha recibido daños antes, durante y después del proceso. En caso de que durante el encuentro se detecte un desbalance de poder en contra de la persona que ha recibido daños, la persona facilitadora llevará a cabo estrategias para visibilizarlo y restablecer el balance de poder entre las personas participantes, cuidando en todo momento su dignidad.
- Además de la persona que cause directamente los daños, se impulsará la participación y rendición de cuentas de otras personas de la organización sobre las prácticas individuales e institucionales que cotidianamente

sostienen (de forma consciente o inconsciente) los cimientos culturales del edificio patriarcal, cimentado en el acoso y el hostigamiento laboral y sexual, con el fin de promover cambios institucionales y culturales dentro de la organización.

- El resultado del proceso de Justicia Restaurativa y Transformativa buscará siempre contribuir y atender de manera sustancial a que se satisfagan las necesidades de las personas que reciban daños de participación, seguridad, información, reconocimiento, empoderamiento, dignidad, sanación, reintegración, entre otros.
- En cuanto a las personas que causen daños, el proceso de Justicia Restaurativa y Transformativa promoverá de una manera reintegrativa y no estigmatizante que se pueda rendir cuentas sobre los daños ocasionados. Algunas alternativas de rendición de cuentas pueden ser: una disculpa por escrito, una disculpa pública, participar en talleres sobre violencia sexual o discriminación y los límites del consentimiento, no participar en reuniones o programas por un tiempo determinado que cuenten con la presencia de la persona que recibió los daños, entre otras.
- Será fundamental que en el proceso participen otras personas de la organización como corresponsables para que se resuelva con éxito.

Prevención terciaria

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 sea aprobado por la patronal. Acorde con los elementos que identifique el **CIRD**, 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 ocho días.

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

El objetivo de las sanciones es corregir el problema y evitar la repetición, 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.

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.
- V. V. La reincidencia del infractor.

Las medidas de protección que se implementen en favor de la o las víctimas no se considerarán sanciones y no podrán afectar los derechos laborales de quienes las 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 tener un enfoque transformador y que, entre los elementos para lograrlo de manera integral, destacan:

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

Recursos de revisión ante la resolución

En cualquiera de las resoluciones que se emitan, si alguna 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 alcance un acuerdo con el objetivo de no llegar a un juicio, no desacredita ni minimiza la resolución emitida por DocsMX. De manera semejante, se tendrá presente que, aunque existiere un laudo laboral contrario a DocsMX, podrá eximirse de la reinstalación de la o las personas rescindidas de su contrato siempre que se cumpla lo establecido en el artículo 49, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Enfoque interseccional

Nos comprometemos a aplicar el enfoque interseccional en la etapa de prevención terciaria, ya que se trata de un proceso crítico para las víctimas sobrevivientes de experiencias de acoso y hostigamiento sexual y laboral basadas en la intersección de clase, raza, etnia, orientación sexual y género. En general, los procesos institucionales de reparación del daño tienden a generalizar las identidades como unidimensionales y las necesidades como idénticas.

En esta etapa, el enfoque interseccional permite reconocer y visibilizar que las víctimas sobrevivientes de experiencias basadas en la intersección de clase, raza, etnia, orientación sexual y género están expuestas a sufrir a lo largo del proceso de reparación mayores obstáculos institucionales para recibir niveles adecuados de asistencia, estigmatización y trauma asociados al acoso y el hostigamiento laboral y sexual, y un mayor riesgo de revictimización.



Enfoque participativo: testigo proactivo

DocsMX se compromete a garantizar la capacitación en el modelo de intervención del testigo proactivo a todo el personal, con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo en la etapa de prevención terciaria, cuando la situación de violencia ya ocurrió. Es en ésta donde el testigo proactivo puede intervenir en las consecuencias de largo plazo de la violencia, minimizando el impacto, previniendo la repetición y evitando la revictimización.

Enfoque restaurativo y transformativo

Nos comprometemos a garantizar la incorporación institucional del enfoque restaurativo y transformativo para atender las necesidades de la persona que recibió los daños de manera integral, generar responsabilidad en la persona que ocasionó los daños, y la corresponsabilidad de DocsMX en el proceso de reintegración de la persona que recibió los daños y de quien los ocasionó, cuando no implique un despido en la comunidad laboral y grupos de apoyo por medio de prácticas parcialmente restaurativas. Asimismo, será necesario que la organización haga la articulación de esfuerzos de manera colectiva para encontrar la manera más apropiada de reparar los daños, garantizar la no repetición y llevar a cabo un proceso de reflexión posterior al procedimiento, ya sea el formal o de Justicia Restaurativa y Transformativa, con el fin de que pueda incorporar los aprendizajes y que esto se traduzca en cambios organizacionales para la construcción de una narrativa institucional sobre la conducta ofensiva y sus efectos.



Anexo 1: Guía para regular y garantizar la confidencialidad y el acceso a la información

DocsMX alienta a las víctimas de acoso y hostigamiento sexual y laboral a buscar apoyo y asesoramiento de parte de algún testigo proactivo o del **CIRD**, para poder recibir la asistencia adecuada y que podamos responder apropiadamente frente al acoso y el hostigamiento sexual y laboral.

Esta guía tiene como objetivo que todas las personas que trabajan en o asisten a cualquier actividad de DocsMX conozcan las diferentes opciones de confidencialidad para que puedan tomar decisiones informadas en caso de ser víctimas de acoso y hostigamiento sexual y laboral.

La correcta regulación de la confidencialidad es fundamental para garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la privacidad a lo largo de todo el procedimiento de investigación. Además, la confidencialidad es un factor clave del proceso para garantizar la integridad de la investigación y prevenir que ninguna de las personas que participa en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalia alguna.

REGLAS BÁSICAS DE CONFIDENCIALIDAD ENTRE LA PRESUNTA VÍCTIMA Y LA/EL TESTIGO PROACTIVO

- Cuando la presunta víctima busca apoyo y asistencia de un testigo proactivo, la/el testigo deberá explicarle con claridad a la víctima que la información será totalmente confidencial, a menos que la presunta víctima



autorice que se revele su identidad y datos personales ante el **CIRD** u otras personas que trabajan en DocsMX.

- Si la víctima no desea o no está segura de presentar una denuncia ante el **CIRD**, la/el testigo proactivo debe siempre respetar la voluntad de la víctima.
- Pero, de cualquier manera, la/el testigo proactivo deberá informar al **CIRD** sobre la conducta, el contexto, fecha y lugar, preservando rigurosamente la confidencialidad de la víctima, para que el comité pueda evaluar la gravedad del problema y detectar patrones, con el objetivo de tomar medidas preventivas para evitar la repetición de la conducta.

REGLAS BÁSICAS DE CONFIDENCIALIDAD ENTRE LA PRESUNTA VÍCTIMA Y EL COMITÉ

Para generar confianza en el proceso de investigación, el **CIRD** deberá notificar con claridad a la presunta víctima antes de recibir su testimonio, qué tipo de información será revelada, a quién y porqué:

1. El **CIRD** deberá explicar con claridad que DocsMX no puede prometer ni garantizar confidencialidad total, porque es necesario un grado mínimo de intercambio de información con las personas que conforman el comité para poder llevar a cabo la investigación efectiva y sancionar la conducta denunciada, aclarando que esta información nunca se difundirá hacia afuera del **CIRD** mientras dure la investigación y hasta que se resuelva de manera definitiva el caso.
2. El **CIRD** deberá informar a la presunta víctima que, para poder sancionar la conducta denunciada, su nombre y una descripción básica de los hechos



deberá ser revelada a la persona denunciada, para que ésta tenga la oportunidad de responder y defenderse.

3. El **CIRD** deberá informar a la presunta víctima que DocsMX no tolerará ningún tipo de represalia, que tomará medidas para prevenirlas y que cualquier represalia será rigurosa y estrictamente sancionada.

4. Si la presunta víctima insiste en la opción de la confidencialidad total para proteger el anonimato, se le deberá reiterar que el anonimato limitará la habilidad de DocsMX para investigar el hecho y sancionar al presunto agresor.

5. El **CIRD**, a pesar de las limitaciones que impone la confidencialidad total, deberá aprovechar y usar la información disponible para poder diagnosticar el problema y tomar medidas preventivas efectivas para evitar la repetición de la conducta.

Fuentes de consulta

ACNUDH (2006), [Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo](#), Nueva York/Ginebra: ONU.

Aluna (2015), [Claves hacia el acompañamiento psicosocial](#), Ciudad de México: Aluna.

Ambulante, *et al.* (2020), [Protocolo modelo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil](#), Ciudad de México: Ambulante.

AWID, (2004), [«Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica»](#), en *Derechos de las mujeres y cambio económico*, núm. 9, agosto, Toronto: AWID.

CEAV (2015), [Modelo Integral de Atención a Víctimas](#), Ciudad de México: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.

CEPCI (2019), [Protocolo de Intervención para la no violencia y no discriminación en el IMPI](#), Ciudad de México, Secretaría de Economía/IMPI.

Coker, Ann L., *et al.* (2019), [«Bystander Program Effectiveness to Reduce Violence Acceptance: RCT In High Schools»](#), en *Journal of Family Violence*, 34(3), Nueva York: Springer.

[Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#).



[Convención Americana Sobre Derechos Humanos.](#)

[Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad.](#)

[Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad.](#)

[Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.](#)

[Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer.](#)

[Declaración Universal de los Derechos Humanos.](#)

Dixon, Ejeris (2020), [*Creating a Transformative Justice Informed Sexual Harassment Protocol*](#), Nueva York: Vision Change Win.

Documenta (2023), *Protocolo de investigación a violencia sexual, de género laboral y discriminación en Documenta*, Ciudad de México: Documenta.

[Encuesta Nacional sobre Discriminación \(Enadis\) 2017.](#)

[Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares \(Endireh\) 2021.](#)

Fenton, Rachel Anne, *et al.* (2016), [*A Review of Evidence for Bystander Intervention to Prevent Sexual and Domestic Violence in Universities*](#), Londres: Public Health England.

Gilligan, James y Lee, Bandy (2005), [«The Resolve to Stop the Violence Project: Reducing Violence in the Community Through a Jail-Based Initiative»](#), en *Journal of Public Health*, (27)2, Oxford: Oxford Academy.

ILO, UN Women (2019), [*Handbook: Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work*](#), Nueva York: ILO/UN Women.

Impunidad Cero (2017), [«El tamaño de la impunidad en México»](#), Ciudad de México: Impunidad Cero.

Inmujeres (2009), [*Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*](#), Ciudad de México: Inmujeres.

[Ley Federal del Trabajo.](#)

[Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.](#)

[Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.](#)

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018), [*Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*](#), Washington, DC: The National Academies Press.

OCCMundial (2018), [«Bossing: 7 de cada 10 mexicanos ha sufrido acoso laboral»](#), Ciudad de México: Seek.

OIT (1956), [«Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\)»](#), núm. 111, Ginebra: OIT.

OIT (1981), [«Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores»](#), núm. 155, Ginebra: OIT.

OIT (2019), [«Convenio sobre la violencia y el acoso»](#), núm. 190, Ginebra: OIT.

OIT (s/a), [«El hostigamiento o acoso sexual»](#), en [Género, salud y seguridad en el trabajo, Hoja informativa 4](#), Ginebra: OIT.

ONU Mujeres (s/f), [«Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas»](#), Nueva York: ONU.

SCJN (2014), [«Acoso laboral \(mobbing\). Su noción y tipología»](#), en *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, libro 8, tomo I, julio, tesis aislada, 1a. CCLII/2014. (10a.), México: SCJN.

Senn, Charlene Y. y Forrest, Anne (2016), [«And Then One Night when I Went to Class...»: The Impact of Sexual Assault Bystander Intervention Workshops Incorporated in Academic Courses»](#), en *Psychology of Violence*, 6(4), Washington, DC: APA.

Sherman, Lawrence W. y Strang, Heather (2007), [«Restorative Justice: The Evidence»](#), Londres: The Smith Institute.



Turner, Johonna (2020), «Creating Safety for Ourselves», en Valandra, Edward C. (ed.), *Colorizing Restorative Justice: Voicing Our Realities*, Minnesota: Living Justice Press.

UN Women (2018), [*Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo*](#), Nueva York: UN Women.

Universidad Complutense de Madrid (2017), [*Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género*](#), Madrid: UCM.

Ciudad de México, octubre de 2023.