

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO,
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA.
Notaría 123**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA.

Notaría 123

I. ANTECEDENTES

El día 1º de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que entre otros aspectos estableció una obligación esencial para el patrón, consistente en implementar en acuerdo con sus trabajadores, un Protocolo para prevenir: 1) la discriminación por razones de género, 2) la violencia, 3) el hostigamiento y acoso sexual; 4) la erradicación del trabajo forzoso, y 5) del trabajo infantil.

En marzo de 2020 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó un modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. En ese documento, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social interpretó que el artículo 132, fracción XXXI, de la LFT, señala la obligación en los centros de trabajo de contar con Protocolos para temas diversos, que se considera necesario atender de forma independiente en razón de su naturaleza especializada, siendo el caso de la “atención de casos de violencia y acoso y hostigamiento sexual”.

En atención a la citada interpretación, la Notaría implementa en acuerdo con sus trabajadores el presente Protocolo para la prevención de acoso, discriminación y violencia, para dar cumplimiento a las disposiciones relativas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo.

El presente Protocolo asimismo, se formula atendiendo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”, el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, la Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres, la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

La Notaría y sus trabajadores declaran su firme compromiso de interpretar y aplicar este Protocolo, así como sensibilizar a todos sus integrantes respecto a su contenido, de manera justa, imparcial, con pleno respeto de los derechos humanos, con una adecuada perspectiva de género, bajo el principio de cero tolerancia a las conductas mencionadas y demás principios, derechos y postulados que en él se establecen

II. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El presente Protocolo tiene como propósito establecer las acciones y los procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, en la Notaría.

Los objetivos específicos de este Protocolo son:

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

Alcance

El presente Protocolo se aplicará en el centro de trabajo de la Notaría y a los vínculos laborales derivados del mismo, así como a las acciones derivadas del ejercicio del trabajo, incluyendo aquellas situaciones de violencia laboral en las que el sujeto activo no necesariamente tiene un vínculo laboral directo con la Notaría, por ejemplo: proveedores, contratistas o clientes.

Obligatoriedad

Con el fin de garantizar la seriedad y la eficacia del Protocolo, las resoluciones y medidas originadas en su marco, serán de naturaleza obligatoria para la Notaría, sus trabajadores, así como para personas cuyo vínculo con la Notaría no deriva de un contrato de trabajo, por ejemplo: proveedores, contratistas o clientes.

La Notaría difundirá el contenido de este Protocolo entre sus trabajadores, e incluirá en sus cursos de capacitación, cursos en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, y de otras materias relacionadas, para la sensibilización, capacitación y formación de su personal de manera progresiva. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

III. CONTENIDO

La notaría 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, la notaría mediante este protocolo impulsará un cambio de la cultura laboral en tres niveles:

1) Hacia una cultura laboral anti-patriarcal

Se reconoce 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

Se reconoce 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

Se reconoce 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 trabajo. Al recurrir a teorías e investigaciones sociopsicológicas, 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 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 de la notaría para que cualquier integrante de la organización 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/o hostigamiento sexual y/o 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 porque la mayoría de las víctimas opta 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:

La notaría a través del presente protocolo busca 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:

La notaría se compromete 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 estos tienen mayor potencial que el del enfoque punitivo para 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 responsables 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 daños?, 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 y reparar los daños causados en procesos de exigencia y rendición de cuentas.

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 Transformativa 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 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 las organizaciones 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:

La notaría define 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 la notaría 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 la obligación de la notaría 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, la notaría determina 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 que trabajan e ingresan en la notaría, 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.

La aplicación de este protocolo se extiende más allá del espacio físico de trabajo, cubriendo los desplazamientos o viajes por motivos profesionales, así como eventos, actividades sociales o capacitaciones vinculadas al trabajo y en el marco de comunicaciones de carácter profesional realizadas por medios digitales. Este protocolo establece que no existe un plazo o límite de tiempo para presentar la denuncia.

Principio de transparencia sexo afectiva:

La notaría reconoce y valora el espacio de trabajo como un lugar 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 sexoafectivas con consentimiento. Sin embargo, este tipo de relaciones pueden implicar un riesgo para el centro de trabajo 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 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.

Definiciones:**Discriminación:**

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su artículo 10 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 preferencias¹ 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”.

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.
- 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 las personas trabajadoras “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. ... 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

¹ El término correcto es “orientación sexual” además de añadirse las categorías de identidad y expresión de género.

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  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.

Tipologías:

Tipo de conductas:

Físicas:

- ✓ Violencia física
- ✓ Tocamientos
- ✓ Pellizcos
- ✓ Caricias
- ✓ Acercamientos innecesarios
- ✓ Abrazos o besos indeseados
- ✓ Familiaridad innecesaria
- ✓ Conductas tipificadas como delitos

Verbales:

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

No verbales:

- ✓ 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

Nota: son tipos de conductas no exhaustivas, pueden englobarse otras que no se encuentren en el listado anterior.

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), con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar o consumir emocional, intelectual o anímicamente a la persona.
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 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 calificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No indicar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo.
- Tácticas de desestabilización.

Aislamiento social:

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte de personal superior o colaboradores.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre personas trabajadoras 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.
- 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:

- Evaluar su trabajo de forma inequitativa.
- Desvalorizar su esfuerzo o éxito.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personalmente a la persona.
- Invitarle constantemente a desarrollarse en otro centro de trabajo.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle invisible.

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 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.

Persona agresoras:

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.

Autoridades:

Para la investigación y sanción de los hechos definidos en el protocolo se contará con el análisis y atención de posibles agresiones a través del canal de denuncias externo.

Adicionalmente y para que se mantenga el contacto con la situación en sí misma y se obtenga la información puntual, se contará con la interacción de:

- I. Una persona del equipo de recursos humanos de la notaría, con participación honorífica, elegida por las propias personas que integran el equipo de la notaría.
- II. Una persona del equipo de la notaría, con participación honorífica, elegida por las propias personas que integran el equipo de la notaría.
- III. Una persona externa a la notaría, 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. En general, esta persona no participa en el comité de manera permanente, sino que lo hace a partir de la presentación de una denuncia.

Las personas que integren el comité lo conformarán por un periodo de tres años (salvo casos excepcionales), salvo al instituirse éste, pues se busca garantizar un proceso escalonado de configuración que permita cumplir con el objetivo primordial de participación diversa de las personas que integran la notaría. Se priorizará la rotación del equipo.

Toda autoridad tiene la obligación de hacer del conocimiento del pleno los asuntos en los que consideren tener conflicto de interés y abstenerse de participar en las discusiones y decisiones correspondientes, según sea el caso, hasta en tanto sea calificada la excusa presentada. El comité discutirá sobre la existencia del conflicto, sin la presencia del o 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 comité el o los casos que considere de conflicto de interés respecto de su integración y se seguirán los mismos pasos señalados en el párrafo anterior.

Toda autoridad con atribuciones para la operación de este protocolo tiene el derecho y la obligación, desde el momento en que asume su cargo, de 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 comité firmará un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realice durante su estadía en el mismo.

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.

La política de prevención (Anexo 1) deberá incluir 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 la página web, en los cursos de inducción a las nuevas personas integrantes del equipo, en los contratos laborales y en los diferentes convenios y las colaboraciones de la notaría, así como donde se considere conveniente para que los contenidos del protocolo orienten las prácticas cotidianas de la notaría.
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 la notaría.

Enfoque interseccional:

La notaría se compromete 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:

La notaría se compromete 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.
5. La segregación sexual del trabajo.
6. La falta de una política institucional de diversidad e inclusión.

Enfoque restaurativo y transformativo:

La notaría se compromete a garantizar la incorporación institucional del enfoque restaurativo y transformativo para generar cambios de percepción, actitudes y nuevos entendimientos con respecto a lo que la notaría requiere para lograr un ambiente seguro

libre de acoso y hostigamiento sexual y laboral. Para este propósito, se promoverán espacios de diálogo y encuentro constante con los siguientes fines:

- Problematicar y cuestionar los postulados y las prácticas que sostienen una estructura social y laboral de tipo patriarcal dentro de las organizaciones.
- 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 varones, como en personas que no se identifiquen como varón 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.
- Asimismo, crear diferentes tipos de grupos de trabajo o comités que desarrollen estrategias y acciones dentro de ésta para conservar la seguridad y la creación de una cultura de rendición de cuentas por parte de todas las personas integrantes de la organización ante situaciones de acoso y hostigamiento laboral y sexual.

Prevención secundaria:

Denuncia:

Denuncia es toda comunicación que informa a las autoridades de la notaría sobre uno o varios hechos que violan lo establecido en este protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones de la notaría o fuera de ella, incluyendo medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante de la misma.

Puede denunciar cualquier persona que forme parte del equipo de trabajo o cualquier persona externa, 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 la notaría o por parte de un mismo integrante del equipo de la notaría.

La denuncia puede ser presentada en el correo electrónico del comité: quejasydenuncias@lain.com.mx o ante cualquier integrante del equipo en calidad de testigo proactivo, quien deberá transmitir de inmediato la información al comité (siempre con la aprobación de la presunta víctima).

Para garantizar un proceso confidencial y directo, el correo electrónico será revisado diariamente por la persona externa que tenga calidad de consultora especializada. 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 comité, para que éste, sustentando su criterio, inicie la atención e investigación de los hechos.

El Comité 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 comité reciba una denuncia o información de lo que podría constituir una denuncia, dará aviso al notario, salvo que exista un dato de posible conflicto de interés, caso en el que se privilegiará el criterio de la consultoría externa.

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

Son principios generales para la atención e investigación de las denuncias relativas a los derechos señalados en este protocolo los siguientes:

1. Presunción de buena fe: como punto de 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 1o 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 la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en que se presenta, el comité 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 la consultoría externa y, una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará 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 comité 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 comité hará el registro de ello y propondrá a la o las presuntas víctimas alternativas externas a la notaría para recibir dicha atención. Para ello, existirá un directorio de profesionales con los cuales la notaría tenga 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 comité 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, el comité 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 a la persona presunta agresora 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 el comité 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 comité se infiere que pueden constituir delitos que se persiguen de oficio, éste dará aviso inmediato al Notario que, a su vez, informará de ello a las autoridades correspondientes, sin que ello obstaculice el proceso de investigación interna por el comité. La notaría 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 comité 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 comité 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 la notaría 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.

Enfoque interseccional:

La notaría se compromete 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” 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 cisheteropatriarcal 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.

Enfoque participativo:

La notaría 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 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:

La notaría se compromete 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 notaría, 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 notaría.
- 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 notaría 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 comité, si existen elementos para mantener la relación laboral, se impondrán las siguientes posibilidades de sanción: notificación, acta administrativa o suspensión sin goce de sueldo por un máximo de 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 la notaría, 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. 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 el comité. De manera semejante, se tendrá presente que, aunque existiere un laudo laboral contrario a la notaría, 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:

La notaría se compromete 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:

La notaría 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:

La notaría se compromete 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 la notaría 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 notaría 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.

Este Protocolo entrará en vigor el día ____ de julio de 2023

Notaría 123 de la Ciudad de México	
_____ Pedro Joaquín Romano Zarrabe	_____ (Personal RH Notaría)

Notario Público 123 de la Ciudad de México	
Alix Airam Trimmer Espinosa LAIN Laboral Interseccional Persona consultora externa	(Designar testigx)