



# **Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral**

Fibra Danhos

Administradora Fibra Danhos



TABLA DE CONTENIDO	
Objetivos específicos:.....	3
DEFINICIONES .....	5
ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO .....	6
Persona Consejera.....	6
Comité de atención y seguimiento .....	7
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL.....	8
Mecanismo de atención.....	8
MEDIDAS DE PROTECCIÓN .....	12
Uso de medidas de protección.....	12
Propuesta de medidas de protección .....	13
MEDIDAS PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDUCTA.....	13
Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta .....	13
Propuesta de medidas para la modificación de conducta .....	13
RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....	14

## INTRODUCCIÓN

Fibra Danhos (FD) es un Fideicomiso mexicano constituido principalmente para desarrollar, ser propietarios de, arrendar, operar y adquirir activos inmobiliarios comerciales icónicos y de calidad premier en México.



Administradora Fibra Danhos (AFD) es una sociedad subsidiaria de Fibra Danhos (FD), que, a través del Contrato de Administración celebrado con el Fiduciario conforme a las instrucciones del Comité Técnico del Fideicomiso, está facultada para realizar todos los actos necesarios o convenientes para el cumplimiento de los fines del Fideicomiso, incluyendo la contratación de personal y la relación contractual con proveedores y prestadores de servicios.

## OBJETIVOS

Establecer acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

### Objetivos específicos:

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

## MARCO NORMATIVO

### *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Artículos: 1; 5; primer párrafo; y 123, apartado A.

### *Ley Federal del Trabajo*

Artículos: 2, 3 cuarto párrafo, 3 Bis, 47 fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133 fracción XIII, 378, fracción IV, 523, 530, 536, 590-A, 684-E, 685 Ter, fracción I y, 994, fracción VI.

### *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*

Artículos: 1, 2, 3, 4, 8 y 9.

### *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención*

Numerales 1 al 13.

## MARCO DE REFERENCIA<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo 1-48 (marzo 2020). <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>



El presente protocolo fue elaborado con base al “Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de marzo del 2020.

### **ALCANCE**

El presente protocolo tiene por alcance a todos los colaboradores de Administradora Fibra Danhos y los vínculos laborales derivados de los mismos, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo.

### **PRINCIPIOS RECTORES**

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

#### *Dignidad y defensa de la persona*

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

#### *Ambiente saludable y armonioso*

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

#### *Igualdad de oportunidades*

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

#### *Confidencialidad*

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

#### *Debida diligencia*

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

#### *No revictimización*



Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

## DEFINICIONES

### *Acoso Laboral*

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

### *Acoso Sexual*

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

### *Comité de Atención y Seguimiento*

Comité conformado por los colaboradores designados en conjunto con las personas empleadoras, encargadas de atender y dar seguimiento a la aplicación de este Protocolo.

### *Hostigamiento Sexual*

Ejercicio del poder, en una relación de dependencia real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

### *Violencia Laboral*

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

### *Persona Consejera*

Persona designada por AFD que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que así lo decida.

### *Persona Agresora*



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

*Presunta Persona Agresora*

Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

*Presunta Víctima*

Persona que presume haber sido afectada directamente en sus derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.

*Víctima*

Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.

*Línea de ética*

Sistema de denuncia anónima y gestionada por un tercero

<https://danhosteescucha.lineaetica.com.mx>

tel. 800-04-Ética (38422)

danhosteescucha@lineaetica.com.mx.

## **ACTORES ESTRATÉGICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO**

### **Persona Consejera**

*Perfil de la Persona Consejera*

El colaborador designado como persona consejera deberá contar con el siguiente perfil:

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



La Persona Consejera deberá firmar una carta compromiso (ver Anexo 1) refrendando su apego a los principios rectores de este protocolo, incluyendo la obligación de actualización y capacitación continua en temas relacionados con su actuar en el marco del presente instrumento.

### *Funciones de la Persona Consejera*

La Persona Consejera tendrá por funciones las siguientes:

- Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre mecanismos para la atención de casos de violencia laboral.
- Recibir la queja de cualquier persona trabajadora que le presente el caso.
- Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento.
- Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia laboral, cuando la presunta víctima así lo solicite.
- En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte del Consejero, se deberá comunicar al Comité de Atención y Seguimiento, dependiendo del caso que aplique.
- Informar sobre el asunto al Comité de Atención y Seguimiento, según sea el caso, para el análisis e implementación de las medidas de protección con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días hábiles.
- Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de trabajo.

### **Comité de atención y seguimiento**

#### *Constitución del Comité de Atención y Seguimiento*

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

#### *Funciones del Comité de Atención y Seguimiento*

El Comité de Atención y Seguimiento asumirá las siguientes funciones:

- Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y del personal



- Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de violencia laboral.
- Analizar los casos de violencia laboral y determinar medidas de protección en caso de que lo consideren necesario.
- Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

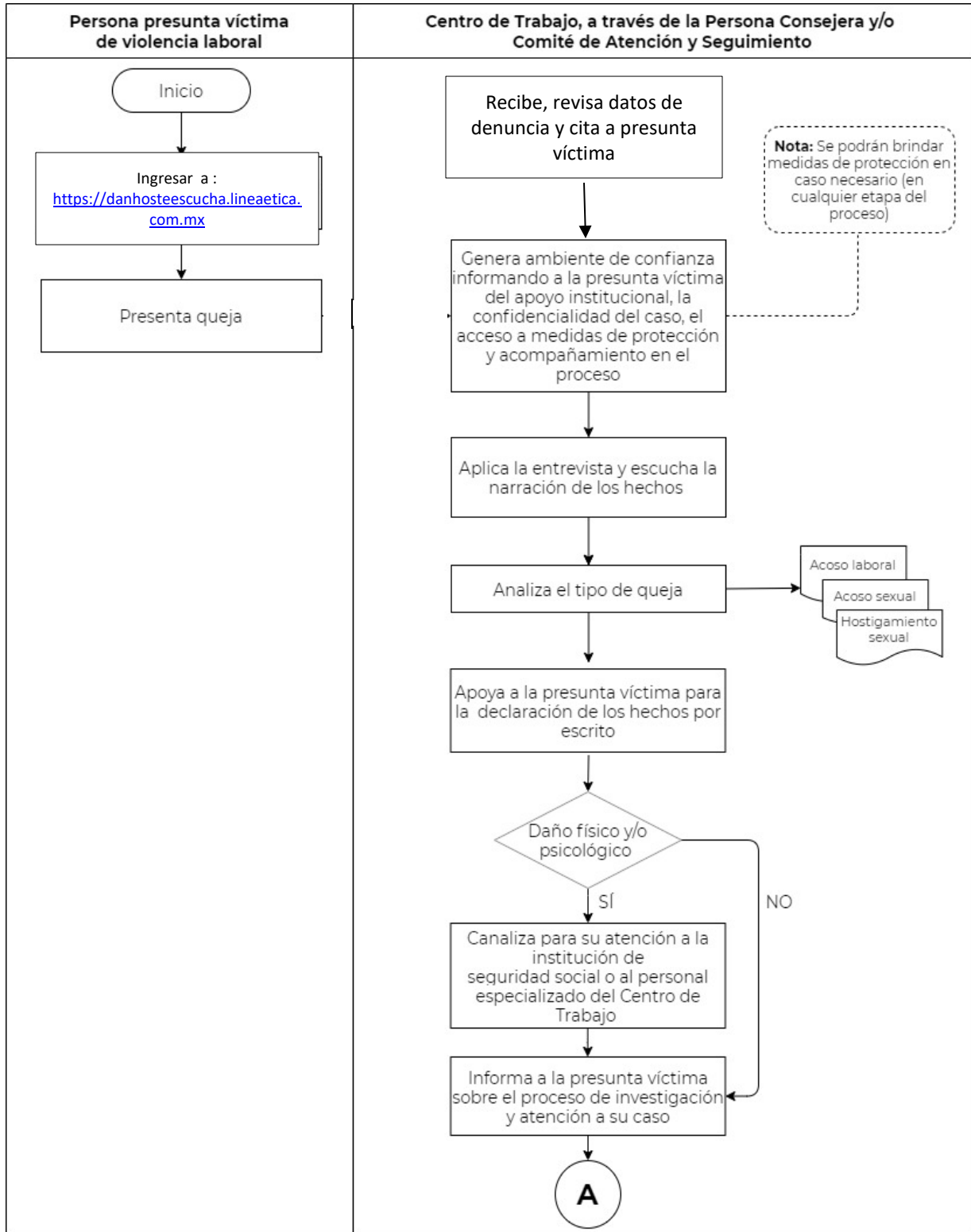
## **PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL**

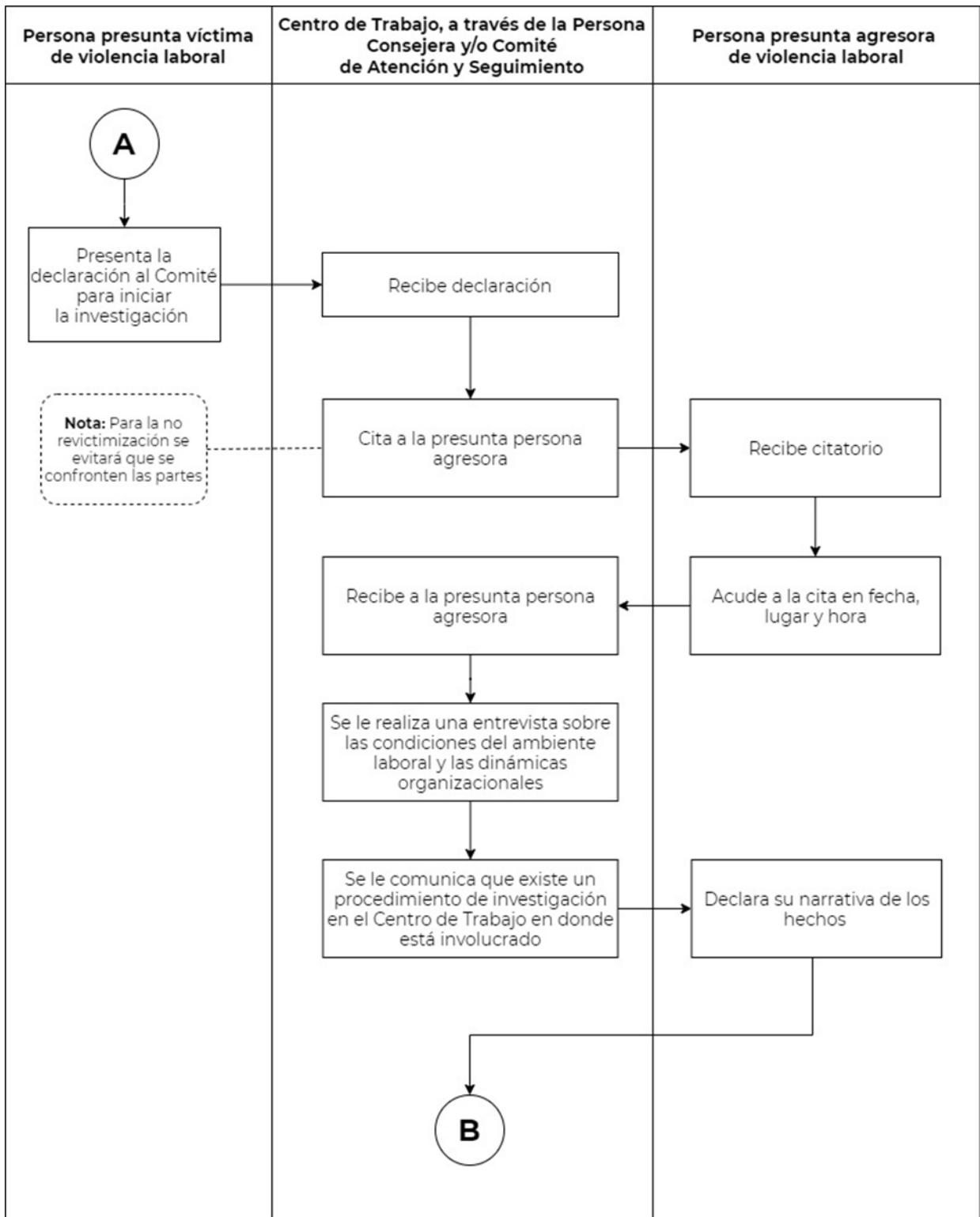
### **Mecanismo de atención**

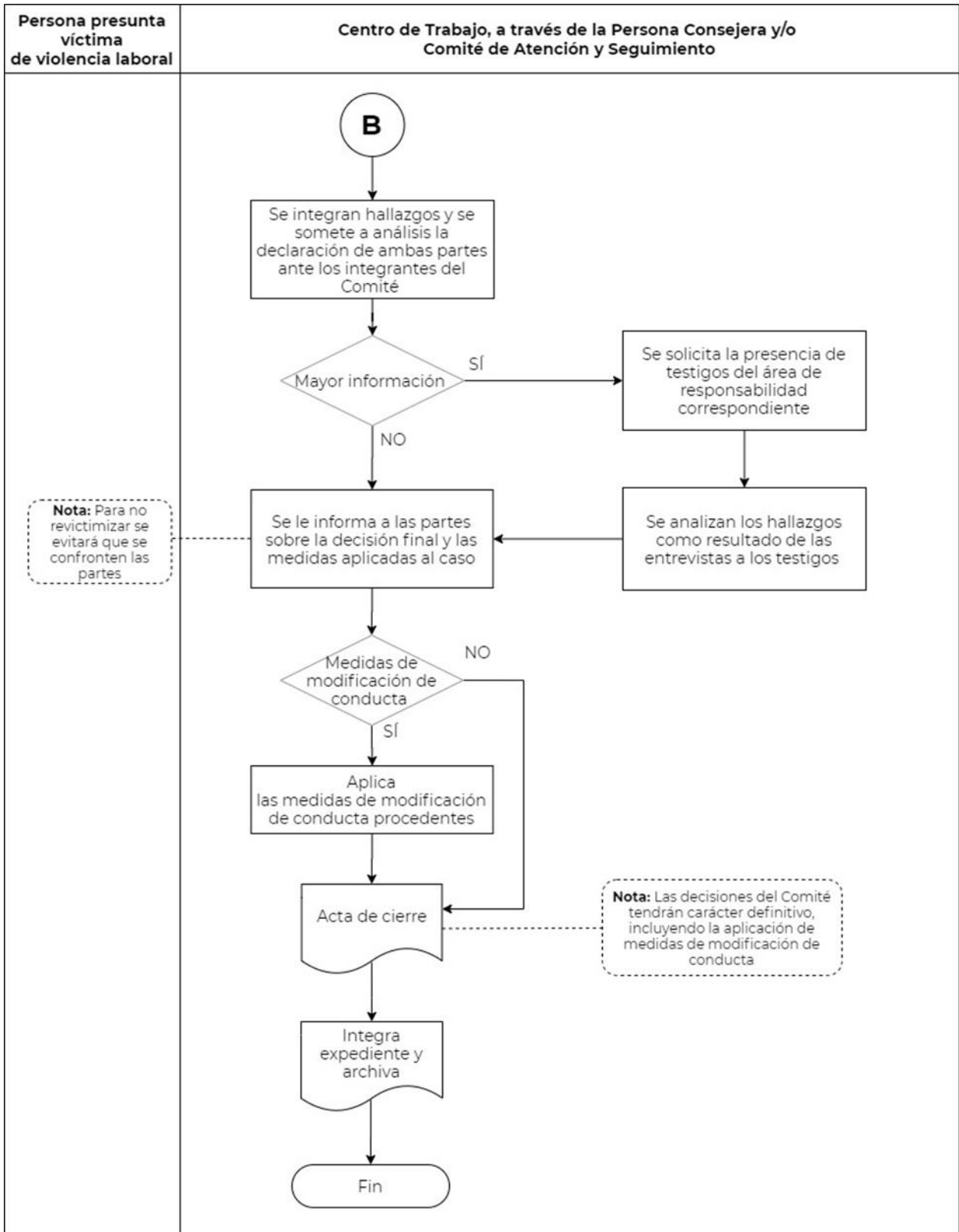
La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, pudiendo escoger no hacer uso de esta misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

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











En caso de que la presunta persona agresora confirme su responsabilidad en acciones de violencia laboral respecto de la presunta víctima, se deberá actuar conforme a lo siguiente:

1. Se le comunica que este tipo de conductas no son aceptables y se le exige detenerlas.
2. Se le informa las medidas de modificación de conducta a las que estará sujeta con base en la decisión del Comité Atención y Seguimiento (de acuerdo con la Propuesta de Medidas de Protección).
3. El Comité de Atención y Seguimiento archivará el expediente del caso atendido.

Para evitar la revictimización, la Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento evitarán que la Presunta Víctima encare a la Presunta Persona Agresora.

Con el fin de facilitar los procedimientos a seguir en la etapa de investigación, se incluyen como anexos guías para la realización de entrevistas con la finalidad de detectar casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral (ver Anexo 3); además de una propuesta de formato para la presentación de queja de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual (ver Anexo 2).

### **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

#### **Uso de medidas de protección**

Son aquellas que puede determinar el Comité de Atención y Seguimiento con el fin de evitar daños de difícil reparación, mismas que se darán a conocer a los responsables de las diferentes áreas comprometidas, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

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

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

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

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



### **Propuesta de medidas de protección**

Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo la denuncia y con el fin de generar un ambiente laboral apropiado.

- a) Aplicar acciones de sensibilización a un área en particular.
- b) Evaluar posible reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- c) Explorar el cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d) Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

### **MEDIDAS PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDUCTA**

#### **Uso de las Medidas para la Modificación de Conducta**

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Comité de Atención y Seguimiento cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

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

#### **Propuesta de medidas para la modificación de conducta**

Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo.

- a) Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual según corresponda para la persona agresora.
- b) Acciones de sensibilización a los colaboradores del área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c) Evaluar la reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- d) Explorar cambio de horario de la víctima o persona agresora.



- e) Terminación de la relación laboral de la persona agresora.
- f) Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora.

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

- a) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- b) Difusión del procedimiento para la atención de casos de violencia laboral con base en el Protocolo.
- c) Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada.

#### **RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Para la resolución del procedimiento, el Comité de Atención y Seguimiento revisará las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión. Dicha decisión será plasmada en un documento de cierre, en donde se indique la decisión del Comité, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma.

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