

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN EN
CASOS DE
DISCRIMINACIÓN,
HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL Y
LABORAL DE LA
CÁMARA NACIONAL
DE LA INDUSTRIA DE
TRANSFORMACIÓN
(CANACINTRA)

Enero, 2023



Queda prohibida la transmisión o reproducción parcial o total del contenido de este Protocolo por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopiado, grabación o de otro tipo) sin el permiso previo de The Boston Center for Latin America.

Las solicitudes de adquisición o uso de licencia deben dirigirse a info@bostoncenter.org



Contenido

Introducción	3
Presentación.....	4
Fundamento jurídico	4
El Protocolo	5
Capítulo I. Generalidades.....	5
Artículo 1. Objetivo del Protocolo.....	5
Artículo 2. Alcance	5
Artículo 3. Ámbito de aplicación.....	6
Artículo 4. Definiciones.....	6
Artículo 5. Marco conceptual.....	7
Capítulo II. Lineamientos institucionales para prevenir y actuar ante la violencia laboral	9
Artículo 6. Cero tolerancia a la violencia y discriminación.....	9
Artículo 7. Uso responsable de la línea de denuncia	9
Artículo 8. Responsabilidad del liderazgo.....	10
Artículo 9. Visibilidad de la diversidad “No Más MANel”	10
Artículo 10. Principios rectores del Protocolo	11
Artículo 11. Investigación de las quejas sobre casos de violencia laboral.....	12
Capítulo III. Sobre la prevención	12
Artículo 12. Programa de Prevención.....	13
Capítulo IV. Sobre la actuación.....	13
Artículo 14. Recursos de atención.....	13
Artículo 15. Procedimiento de queja	14
Actividades	14
Mediación / Conciliación	15
Investigación	16
Diagrama del procedimiento de queja	17
Capítulo V. Eliminación de conductas prohibidas y restauración del ambiente laboral	18
Artículo 16. Sanciones internas	18
Artículo 17. Medidas restaurativas.....	18



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL DE LA CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN (CANACINTRA)

INTRODUCCIÓN

Conforme al Pacto Mundial en la Agenda 2030 «Las empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación». El Principio 11 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos define de forma clara la responsabilidad del sector empresarial de respetar los derechos humanos. Responsabilidad que abarca a todos los derechos reconocidos internacionalmente, y que no solo se basa en evitar los impactos negativos provocados por sus actividades, sino también aquellos impactos relacionados con sus operaciones, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

El modelo de Prevención Integral de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral recoge la forma en la que las empresas pueden identificar, prevenir y hacer frente a estos impactos sobre los derechos humanos. Se trata de un modelo aplicable a cualquier empresa independientemente de su tamaño, sector o estructura, y se compone de tres fases: el compromiso político, el proceso de debida diligencia y el acceso a mecanismos de reparación.

En CANACINTRA reconocemos que la violencia es un obstáculo para el ejercicio de los derechos humanos y que sus consecuencias pueden llegar a afectar de manera negativa el bienestar físico y mental de las personas; su vida personal, familiar y laboral, y el buen funcionamiento organizacional al generarse entornos hostiles e inseguros.

Es por ello que asumimos el compromiso de involucrarnos en la promoción de acciones y mecanismos que sustenten las bases de principios, valores y estándares de cumplimiento, para que, a través de la prevención y la actuación efectiva ante conductas prohibidas e incumplimiento a la filosofía de ética e integridad en materia laboral, se procure el bienestar continuo individual y comunitario y se construyan y preserven entornos de trabajo más seguros, inclusivos, de respeto y apoyo mutuo.



Es por lo anterior que el Protocolo será nuestro instrumento, nuestra ruta, nuestra guía en este esfuerzo. CANACINTRA es y será el ejemplo nacional.

PRESENTACIÓN

El **Protocolo para la prevención y actuación en casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en CANACINTRA** es una herramienta que se inserta de manera trascendente en las acciones de ética e integridad conforme a la Política de Integridad y los Estatutos, que se constituye en una estrategia importante para incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la actuación, protección y seguridad de las personas víctimas de conductas prohibidas.

En este documento se establecen lineamientos de actuación y coordinación interinstitucional para la adecuada atención, actuación y protección en caso de conductas prohibidas que, de acuerdo con la legislación internacional, nacional e interna, pudiera constituir una conducta sancionable que atenta contra la dignidad de las personas, los resultados institucionales y el ambiente laboral.

Este Protocolo, aplicado con conocimiento y sensibilidad desde la perspectiva de género, será una herramienta eficaz para erradicar y sancionar las conductas prohibidas, que afectan, con mayor incidencia, a las mujeres.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Es importante reconocer que el Estado mexicano cuenta con un marco normativo trascendental en materia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, en la comprensión de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; es decir, obliga a las autoridades e instituciones, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El 1 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se adicionó la fracción XXXI al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razón de género y atender casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

En cumplimiento al diverso artículo 2 de la referida Ley, la CANACINTRA fomenta el trabajo digno, en el que se respeta plenamente la dignidad humana y no se discrimina a ninguna persona por condiciones o características individuales.

Con base en lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado Mexicano publicó el 23 de octubre de 2018 la NOM-035-STPS-2018 (Factores de riesgos psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención), con el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los



factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Así mismo, la Secretaría de Relaciones Exteriores publicó el 6 de abril del 2022 en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se aprueba el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra el veintiuno de junio de dos mil diecinueve, asumiendo el Estado mexicano el compromiso de combatir y prevenir la violencia y el acoso laboral; desarrollar herramientas, orientación y sensibilización sobre el tema, establecer sanciones y garantizar medios efectivos de inspección, entre otros aspectos.

EL PROTOCOLO

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Establecer los lineamientos institucionales y los procedimientos que prevengan, atiendan y erradiquen del alcance y ámbito de aplicación de la Cámara, los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral.

ARTÍCULO 2. ALCANCE

Las disposiciones de este Protocolo aplican a todas las personas que trabajan, incluidas las personas en formación, pasantes, aprendices y voluntarias*, así como quienes buscan empleo o negociación con la CANACINTRA, tanto en sus actividades laborales y de colaboración cotidianas, como para cualquier otra actividad que lleven a cabo bajo instrucción de la Cámara.

* Las personas no vinculadas laboral o contractualmente con la CANACINTRA, o no remuneradas pero participantes de la Cámara como:

- Personas afiliadas, representantes, proveedoras y asesoras, así como el funcionariado de la Cámara;
- Las personas que ocupan los puestos de Presidencias nacionales, de Comisiones, de Delegaciones y de Sectores; de Vicepresidencias nacionales y regionales, así como de Secretarías y Tesorerías;
- Empresas afiliadas
- Socios
- Personas terceras con relación directa



ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplica ante las conductas prohibidas que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, dentro de:

- I) El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son utilizados como lugar de trabajo;
- II) Los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, vestidores y/o camerinos;
- III) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- IV) Las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- V) El alojamiento proporcionado por la entidad empleadora; y
- VI) Cualquier espacio que sea definido así por orden de la CANACINTRA.

ARTÍCULO 4. DEFINICIONES

Para efectos de este Protocolo se entenderá por:

- (I) Cámara: La Cámara Nacional de la Industria de Transformación, identificada con el acrónimo CANACINTRA;
- (II) Comité de Ética: El órgano de la Cámara con las facultades y responsabilidad de la estructura de cumplimiento establecidas en el artículo 16 de su Política de Integridad;
- (III) Comunidad CANACINTRA: Todas las personas definidas en el alcance de este Protocolo.
- (IV) Conductas prohibidas: Todas aquellas conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en el mundo del trabajo.
- (V) Consejo Directivo: Órgano ejecutivo conformado por los consejeros nacionales electos en las sesiones anuales ordinarias de las Delegaciones y Ramas Industriales, el cual es encabezado por la Mesa Directiva Nacional;
- (VI) Delegación: Órgano de representación y promoción de la Cámara para el cumplimiento del objeto de la misma, sujeto a la circunscripción territorial que determine en cada caso el Consejo Directivo. Las Delegaciones contarán con las funciones, atribuciones, obligaciones y estructura que determinen los Estatutos y el Consejo Directivo;
- (VII) Estatutos: Los Estatutos de la Cámara vigentes a partir del doce de diciembre de dos mil dieciséis;
- (VIII) Consejo Independiente: El Consejo Privado de Investigación y Resolución de Casos que es un órgano externo integrado por personas especialistas en derechos humanos facultadas para la recepción de quejas, su atención, investigación y la recomendación de medidas sancionatorias y restaurativas, así como la provisión del servicio de contención psicológica y emocional por parte de terapeutas especialistas.
- (IX) Línea de denuncia: El medio independiente confidencial, gratuito y efectivo que provee el Consejo Independiente para que cualquier persona perteneciente a la comunidad CANACINTRA ejerza su derecho a una vida libre de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral.



- (X) Protocolo: El Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral de la Cámara;
- (XI) Queja: Documento por medio del cual una persona de la comunidad CANACINTRA informa posibles incumplimientos a este Protocolo, así como a la legislación aplicable en materia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral.

ARTÍCULO 5. MARCO CONCEPTUAL

Las conductas que se reporten a través de las quejas serán clasificadas como conductas prohibidas derivado de la investigación y análisis de cada caso particular que realice el Consejo Independiente facultado por el Comité de Ética, considerando como referencia la legislación en la materia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral y, de manera explicativa mas no limitativa, el siguiente marco conceptual:

- A) **Violencia y acoso en el mundo del trabajo.** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- B) **Discriminación.** 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.
- C) El **acoso laboral** se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Se puede presentar en cualquiera de estas tres formas:
 - **Horizontal.** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía ocupacional.
 - **Vertical ascendente.** Ocurre cuando una persona agrede u hostiga a otra que ocupa un nivel jerárquico superior.
 - **Vertical descendente.** Sucede cuando una persona de determinado nivel jerárquico agrede u hostiga a otra que ocupa un nivel inferior en la jerarquía.



Las conductas de acoso laboral pueden expresarse, entre otras, como: 1) medidas organizacionales, es decir, cuando se utilizan herramientas institucionales para dañar a una persona; 2) de aislamiento social; 3) ataques a la vida privada de la persona; 4) violencia física; 5) agresiones verbales, y/o 6) agresiones psicológicas.

D) **Violencia y acoso por razón de género.** Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso y hostigamiento sexual.

Algunas acciones que constituyen violencia y acoso por razón de género son: la negativa ilegal a contratar a una persona o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; solicitar pruebas de no embarazo; preguntar sobre su situación personal; la descalificación del trabajo realizado; las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

- a. **Acoso sexual.** Es cualquier acto no consentido de naturaleza sexual, 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, incluso si no existe la subordinación, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, creando un entorno laboral hostil, intimidatorio o humillante. El acoso sexual se manifiesta entre personas que tienen un nivel horizontal en la jerarquía de la organización.
- b. **Hostigamiento sexual.** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Se manifiesta de forma vertical ascendente o descendente y se agrava por medio de la discriminación que menoscabe o anule el reconocimiento de igualdad de la persona agredida.

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:

- i. 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.
- ii. Acoso sexual por ambiente hostil: 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.

E) **Violencia digital.** Toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmite, comercialice,



oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, aprobación o autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen.

- F) **Violencia económica.** Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima, a través de limitaciones encaminadas a percibir un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- G) **Violencia en la comunidad.** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las personas y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
- H) **Violencia simbólica.** Está presente en todas las relaciones sociales y en todos los niveles, en los cuales existe la asimetría entre una persona que se asume a sí misma como dominante y quien posee legitimidad, prestigio y autoridad y la persona dominada quien considera que el poder y quien lo detenta no se cuestiona y se somete.

Los espacios donde se presenta pueden ser el laboral, de desarrollo de actividades profesionales, económico, etc., a través de la transmisión de imágenes, mensajes, valores y normas que refuerzan los estereotipos de género y determinan los pensamientos, percepciones y acciones de las personas dentro del grupo social al que pertenecen.

CAPÍTULO II. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LA VIOLENCIA LABORAL

Con fundamento en lo establecido en la Política de Integridad y el Código de Ética y Conducta de la Cámara, se establecen los lineamientos institucionales diseñados para orientar las conductas de las personas de la comunidad CANACINTRA y apoyar, con su aplicación, el cumplimiento del objetivo de este Protocolo.

ARTÍCULO 6. CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Las personas que integran la comunidad CANACINTRA deben conocer y respetar las normas que regulan su comportamiento en términos del presente Protocolo y la normativa que regula a la Cámara; rechazar y denunciar las conductas prohibidas, y participar responsablemente, cuando sea necesario, en los procedimientos y medidas que establece este documento.

ARTÍCULO 7. USO RESPONSABLE DE LA LÍNEA DE DENUNCIA

Promover una queja para obtener un beneficio, ya sea personal o grupal, o para generar alguna afectación hacia otra(s) persona(s), podrá ser sancionable, de conformidad con lo establecido en este Protocolo y demás normas internas de la Cámara.



ARTÍCULO 8. RESPONSABILIDAD DEL LIDERAZGO

Las personas funcionarias de la Cámara deben contribuir a mantener un ambiente de trabajo libre de conductas prohibidas, dentro de su ámbito de responsabilidad. Para asegurar el cumplimiento de este lineamiento, el funcionariado de la Cámara se compromete a:

- 1) Participar y hacer participar a su personal en las actividades preventivas que establece el Protocolo;
- 2) Informar de inmediato al Comité de Ética o a la Cámara sobre:
 - a) Las quejas que reciban por parte de cualquier persona de la comunidad CANACINTRA;
 - b) Las conductas prohibidas que observen o de las que tengan conocimiento, o
 - c) Cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad e integridad del equipo de colaboración.
- 3) No permitir que ocurra y/o prevalezca alguna de las conductas prohibidas materia de este Protocolo;
- 4) Abstenerse de cometer represalias contra cualquier persona involucrada en la investigación o procedimiento de queja;
- 5) Aplicar las consecuencias dictadas con motivo de los casos que se resuelvan por medio del Protocolo; y
- 6) Asegurar las medidas de restauración y las medidas institucionales necesarias en cada caso particular para garantizar la no repetición.

En caso de que alguna persona funcionaria de la Cámara, omita informar alguna conducta prohibida que se haya hecho de su conocimiento y/o permita su prevalencia en el ámbito de colaboración bajo su mando o supervisión, el Comité de Ética aplicará la consecuencia que corresponda conforme al Protocolo y las normas internas.

ARTÍCULO 9. VISIBILIDAD DE LA DIVERSIDAD “NO MÁS MANel”

Con el fin de promover la visibilidad y el reconocimiento en los espacios públicos de las mujeres expertas, se establece la igualdad de oportunidades como un eje rector de todas las acciones al interior y al exterior de la Cámara.

Para reconocer la pluralidad y diversidad que conforma la comunidad y reducir el riesgo reputacional de cometer violencia simbólica, se establece la Política “No Más MANel”, con acciones que fomentan que todas las mujeres tengan un desempeño activo, estén representadas en la Cámara y los foros, y que implica las siguientes responsabilidades:

1. Para las personas de la CANACINTRA responsables de la organización de eventos en la Cámara y definición de Paneles y Conferencias, se deberán asignar espacios paritariamente para que no sean exclusivos de hombres (de ahí el nombre de “MANel”).
2. Quienes participan como personas oradoras o expositoras en eventos, conferencias, foros, seminarios u otros por invitación, asegurarse de solo participar en aquellos en los que se contemple la



presencia activa de las mujeres. De no ser así, la persona que ha sido invitada deberá incidir y recomendar a las personas organizadoras que las incluyan y, en caso de que no se logre sensibilizar al respecto, deberá ceder el lugar de la CANACINTRA a alguna colega experta en el tema a tratar para que la Cámara sea representada por ella.

ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

Todas las personas responsables de la aplicación y cumplimiento del Protocolo deberán regirse bajo los siguientes principios:

- Dignidad: valor rector de los derechos humanos que implica la comprensión de la persona como titular de derechos, y representa la característica particular que nos hace ser personas únicas e irrepetibles.
- Debida diligencia: es el proceso correcto de investigación que incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.
- Confidencialidad: es mantener la confidencialidad de la información obtenida con motivo de la investigación interna de conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en las que estén involucradas personas de la comunidad CANACINTRA, excepto cuando la divulgación sea autorizada por ellas para fines lícitos u ordenada por autoridades competentes.
- Buena fe: quienes brinden atención dentro del marco del Protocolo, no deberán criminalizar a la persona que presenta una queja, revictimizarla o responsabilizarla por su situación, ni tampoco a la persona señalada como responsable. A ambas partes deberán brindarles los servicios de atención desde el momento en que lo requieran y su comportamiento ético debe permear la atención durante el procedimiento.
- Accesibilidad: asegura que el procedimiento deberá ser fácil y asequible para todas las personas y éstas deberán participar de manera protagónica y en igualdad de condiciones.
- Enfoque interseccional: implica reconocer en las personas características particulares que las expongan a mayores situaciones de vulnerabilidad tales como edad, preferencia u orientación sexual, etnia, discapacidad, etc.
- Enfoque de perspectiva de género: afirma que quienes deban aplicar el presente Protocolo realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a eliminar las desigualdades de género.
- Gratuidad: de acuerdo con este principio, todas las acciones, mecanismos, procedimientos y cualquier otro trámite que implique el derecho de acceso a la justicia no generarán costo alguno.
- Igualdad y no discriminación: asegura que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir, anular y/o restringir el reconocimiento o ejercicio de los derechos y libertades, así como la igualdad real de oportunidades.
- No revictimización: se refiere a la obligatoriedad de garantizar un proceso en el que se eviten acciones que coloquen a la persona denunciante como responsable de lo que le sucedió, por tanto, no debe ser sometida a interrogatorios innecesarios o ajenos a la naturaleza de los hechos, ni debe confrontarse con la persona señalada; es decir, implica no someter a la víctima nuevamente a situaciones que revivan la violencia a la que fue sometida.



- Inmediatez: afirma que las quejas presentadas se deben atender de forma pronta y expedita.

ARTÍCULO 11. INVESTIGACIÓN DE LAS QUEJAS SOBRE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

El Consejo Directivo, por medio del Comité de Ética de la Cámara para efectos del presente Protocolo, es responsable de:

- (i) tomar conocimiento de las quejas promovidas mediante la Línea de Denuncia;
- (ii) atender las quejas, a través del mecanismo de investigación o mediación/conciliación, según corresponda al caso concreto;
- (iii) dictar las consecuencias aplicables a la persona que resulte responsable de la comisión de conductas prohibidas;
- (iv) notificar las consecuencias a las partes involucradas en el caso; y
- (v) supervisar los acuerdos emanados de la mediación/conciliación y la aplicación de las medidas de sanción y restaurativas, dejando constancia del procedimiento administrativo para el caso de personas trabajadoras o, para otros casos, por medio del procedimiento de sanción establecido en el artículo 124 de los Estatutos.

El Comité de Ética de la Cámara contará con un Instancia Investigadora especialista para:

- A. Proporcionar el servicio de atención mediante la Línea de Denuncia y en su caso, de contención psicológica y emocional durante el procedimiento a la persona afectada y a la señalada como responsable.
- B. Atender las quejas relacionadas con las conductas prohibidas materia de este Protocolo, de conformidad al mecanismo aplicable, observando en todo momento el respeto y salvaguarda de los derechos humanos de todas las partes involucradas.
- C. Clasificar la conducta reportada mediante la queja, previa investigación exhaustiva e imparcial.
- D. Emitir recomendaciones, en su caso, acordes al tipo de falta cometida, de conformidad con las sanciones establecidas en los Estatutos y en la normatividad laboral.
- E. Dar cuenta al Comité de Ética y/o a la Vicepresidencia de Diversidad e Inclusión con los resultados del caso.

CAPÍTULO III. SOBRE LA PREVENCIÓN

La Cámara lleva a cabo acciones para promover la cultura de respeto y el efectivo ejercicio de los derechos de quienes trabajan, colaboran y se relacionan con la CANACINTRA ante conductas que ponen en riesgo su dignidad e integridad con motivo de sus actividades.

A continuación, se exponen las medidas más adecuadas para fortalecer el objetivo de este Protocolo y preservar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en cumplimiento al Código de Ética y Conducta y a la Política de Integridad de la CANACINTRA.



ARTICULO 12. PROGRAMA DE PREVENCIÓN

Las medidas para prevenir las conductas prohibidas se llevarán a cabo a través del Comité de Ética, con apoyo de la Vicepresidencia Nacional de Diversidad, Equidad e Inclusión, y son:

- I. Crear y mantener una cultura de integridad, responsabilidad y respeto;
- II. Realizar diagnósticos o encuestas periódicas que para identificar los riesgos psicosociales y situacionales que permiten, normalizan o promueven la violencia laboral, y proponer un plan de acción para minimizarlos, eliminarlos o gestionarlos;
- III. Implementar, utilizar y actualizar, cuando se requiera, el presente Protocolo;
- IV. Brindar sensibilización y capacitación a las personas de la comunidad CANACINTRA, sobre:
 - a. Discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral y sus repercusiones en la vida de las personas y en el ambiente laboral;
 - b. Igualdad de género, masculinidades positivas y comunicación asertiva;
 - c. El presente Protocolo, sobre (a) Sus lineamientos y (b) El proceso de prevención, atención, actuación y restauración en casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral.
 - d. Cualquier otro tema que pueda favorecer la prevención de estas conductas.
- V. Definir y socializar la Línea de Denuncia para la comunidad CANACINTRA.

CAPÍTULO IV. SOBRE LA ACTUACIÓN

ARTICULO 13. RECURSOS DE ATENCIÓN

De presentarse un caso que pudiera configurarse como conducta prohibida por parte de una persona perteneciente a la CANACINTRA, la Cámara asigna a la Vicepresidencia Nacional de Diversidad, Equidad e Inclusión o a quien ésta designe, el rol de Enlace para:

- (a) Orientar técnicamente, de ser necesario, sobre el funcionamiento y utilidad de la Línea de Denuncia a quien desee presentar una queja, y
- (b) Apoyar la comunicación entre el Comité de Ética y/o la Instancia Investigadora para: (i) informar los siguientes pasos dentro de la investigación, (ii) aplicar, de ser necesario, la medida de protección más adecuada en beneficio de la persona afectada, (iii) estar al tanto del desarrollo del procedimiento de queja, y (iv) ofrecer los servicios de contención psicológica y emocional de la Instancia Investigadora, tanto a la persona afectada como a la persona señalada en un caso.

Las medidas de protección en beneficio de la persona afectada atenderán a la naturaleza de las actividades que desempeñan las partes en conflicto a fin de no entorpecer el desarrollo del trabajo ni afectar las funciones o tareas de las demás personas del equipo y se aplicarán, de ser posible y necesario, desde el momento en que ocurra el incidente y hasta que se dicte la resolución definitiva.

Pueden consistir en una o más de las siguientes alternativas:



- I. Limitar la comunicación entre las personas involucradas en el conflicto a asuntos de trabajo y preferentemente frente a otra(s) persona(s) o mediante correo electrónico con copia a quien ocupe un nivel jerárquico superior; y/o
- II. Restringir la participación de la persona señalada como responsable en los proyectos en los que también participe la persona afectada; y/o
- III. Separar temporalmente a la persona señalada como responsable del sitio de trabajo con goce de sueldo o la prestación económica convenida en su relación contractual, si fuera el caso; y/o
- IV. Reubicar a la persona afectada a un área distinta de la misma sede donde realice sus actividades, siempre que ella lo solicite, y/o
- V. Cualquier otra que la Instancia Investigadora determine a fin de salvaguardar los derechos de las partes involucradas.

En caso de mediar denuncia ante autoridad competente, se atenderá a las medidas de protección que esta dicte en beneficio de la persona afectada.

ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Cualquier persona de la comunidad CANACINTRA que se considere afectada por alguna conducta prohibida cometida por otra de la propia comunidad, o bien, cualquiera que se reconozca responsable de haberla cometido, podrá presentar una queja, a través de la Línea de Denuncia para informar la situación y activar este procedimiento con el fin de promover el cumplimiento de la normatividad de la Cámara.

ACTIVIDADES

	Actividad	Titular	Descripción
1	Presentación de la queja	Persona promovente y/o afectada	Entra a la Línea de Denuncia o QR que proporcione la Cámara y completa el formulario con los datos que se requieren sobre la queja.
2	Activación del procedimiento	Instancia Investigadora	Notifica al Comité de Ética y/o a la Vicepresidencia Nacional de Diversidad, Equidad e Inclusión la recepción de una queja y el inicio del procedimiento.
3	Admisión de la queja	Instancia Investigadora	1. Recibe el formulario de queja; 2. Revisa y analiza el incidente; 3. Informa a la persona promovente la recepción de la queja, en caso de cumplir con todos los criterios; en caso contrario le podrá solicitar complementar la información; 4. Una vez completa la queja se cita a la persona promovente a entrevista con la Instancia Investigadora.
4	Entrevista con persona promovente y/o afectada		1. Entrevista a la persona promovente y/o afectada; 2. Solicita a la persona Enlace contactar a la persona señalada como responsable para que se le informe sobre la queja recibida; 3. Determina si se requieren medidas de protección y solicita a la persona Enlace su aplicación, en su caso; 4. Ofrece a la persona promovente el servicio de contención psicológica y emocional durante el procedimiento.
5	Notificación a la persona señalada como responsable	Persona Enlace	1. Notifica a la persona señalada como responsable y le informa sobre la queja recibida, así como que el procedimiento se realiza por medio de la Instancia Investigadora, la cual la contactará y que, ante ésta, tiene el derecho a participar en una entrevista, además de recibir contención psicológica y emocional durante el procedimiento, en caso que lo requiera.



6	Medidas de protección (cuando aplique)	Instancia Investigadora / Persona Enlace	1. Cuando la Instancia Investigadora haya recomendado medidas de protección, la Persona Enlace notifica al respecto a las partes para su cumplimiento y les recuerda la política de no represalias; 2. Hace efectivas las medidas al interior de la Cámara.
7	Entrevista con la persona señalada	Instancia Investigadora / Persona señalada	1. Convoca a entrevista a la persona señalada como responsable; 2. Escucha su dicho y realiza preguntas relacionadas con la queja.
8	Primer dictamen	Instancia Investigadora / Persona Enlace	1. La Instancia Investigadora: a) Realiza el primer análisis para identificar el conflicto, situación o conducta y b) Informa a la persona Enlace el resultado del primer dictamen con una propuesta de solución recomendada y sus beneficios. 2. La Persona Enlace Informa la recomendación de la Instancia Investigadora a las partes de conforme a lo siguiente: a) Si la Instancia Investigadora recomienda mediación / conciliación, comunica esa recomendación y solicita el consentimiento voluntario de ambas partes para participar en el citado proceso o b) En caso contrario, informa a las partes el inicio de la investigación.
9	Procedimiento entre las partes	Instancia Investigadora / partes	1. Desarrolla <u>Mediación / Conciliación</u> [Nota: en caso de que, una vez aplicado el procedimiento, no se alcance un acuerdo satisfactorio para las partes, se continuará al procedimiento de investigación]. 2. Desarrolla <u>Investigación</u> .
10	Resultado	Comité de Ética	1. Recibe de la Instancia Investigadora el Acta de Conclusión por Mediación y/o Conciliación con los Acuerdos y/o medidas para su aplicación y seguimiento, en su caso. 2. Recibe de la Instancia Investigadora el Acta de Conclusión de Investigación y las recomendaciones de medidas disciplinarias y/o restaurativas.
11	Aplicación de acuerdos y medidas	Comité de Ética/Consejo Directivo	1. Aplican las medidas a las personas que resulten responsables de una conducta prohibida de acuerdo con su vinculación jurídica con la Cámara, y supervisan su cumplimiento. 2. Supervisan el cumplimiento de acuerdos emanados de la mediación /conciliación.
12	Seguimiento de cumplimiento	Persona Enlace	1. Brinda seguimiento mensual según la recomendación derivada del procedimiento y supervisa su cumplimiento en un lapso no mayor a un año.

****Toda notificación o comunicación entre la persona enlace y las partes deberá realizarse por escrito dejando constancia de recibido.***

MEDIACIÓN / CONCILIACIÓN

La Cámara incorpora la mediación y la conciliación como alternativas de solución directa y satisfactoria de un desacuerdo motivado por causas personales o interpersonales generadas con motivo del trabajo, dentro del trabajo o relacionado con el trabajo.

Estas formas de solución se desarrollan en un ambiente cooperativo, de respeto y seguridad que propicia el diálogo entre las partes para alcanzar un acuerdo voluntario que permita restaurar su relación de convivencia, y que además motive que:



- La persona responsable: exprese lo que siente y quiere, reconozca la falta cometida, asuma la responsabilidad por sus consecuencias y se comprometa a contribuir en el restablecimiento de la dignidad de la persona afectada y a reparar el daño material causado, de ser posible, y,
- La afectada: exprese lo que siente y quiere y, en su caso, acepte voluntariamente la contribución con el restablecimiento de su dignidad y la forma de reparar el daño ofrecida por la responsable.

Para poder aplicar la mediación / conciliación en un caso de conductas prohibidas, se deberán considerar los siguientes criterios:

- a) Las conductas denunciadas no deben estar relacionadas con violencia sexual o por razón de género; y que no se advierta un daño psicológico en la persona promovente;
- b) Las partes deben expresar reconocimiento de responsabilidad dentro del conflicto y su voluntad para participar en un proceso basado en la buena fe, apoyado por una persona facilitadora para alcanzar acuerdos satisfactorios para ambas partes, y
- c) Ambas partes deben aceptar la confidencialidad dentro del proceso, que implica que nada de lo que se mencione durante el proceso de mediación / conciliación podrá ser usado para otros fines.

El resultado de la mediación / conciliación quedará asentado en el Acta de Conclusión del citado procedimiento y únicamente en forma de acuerdos por cada una de las partes, sin hacer mención o clasificación de las conductas originalmente mencionadas en la queja.

INVESTIGACIÓN

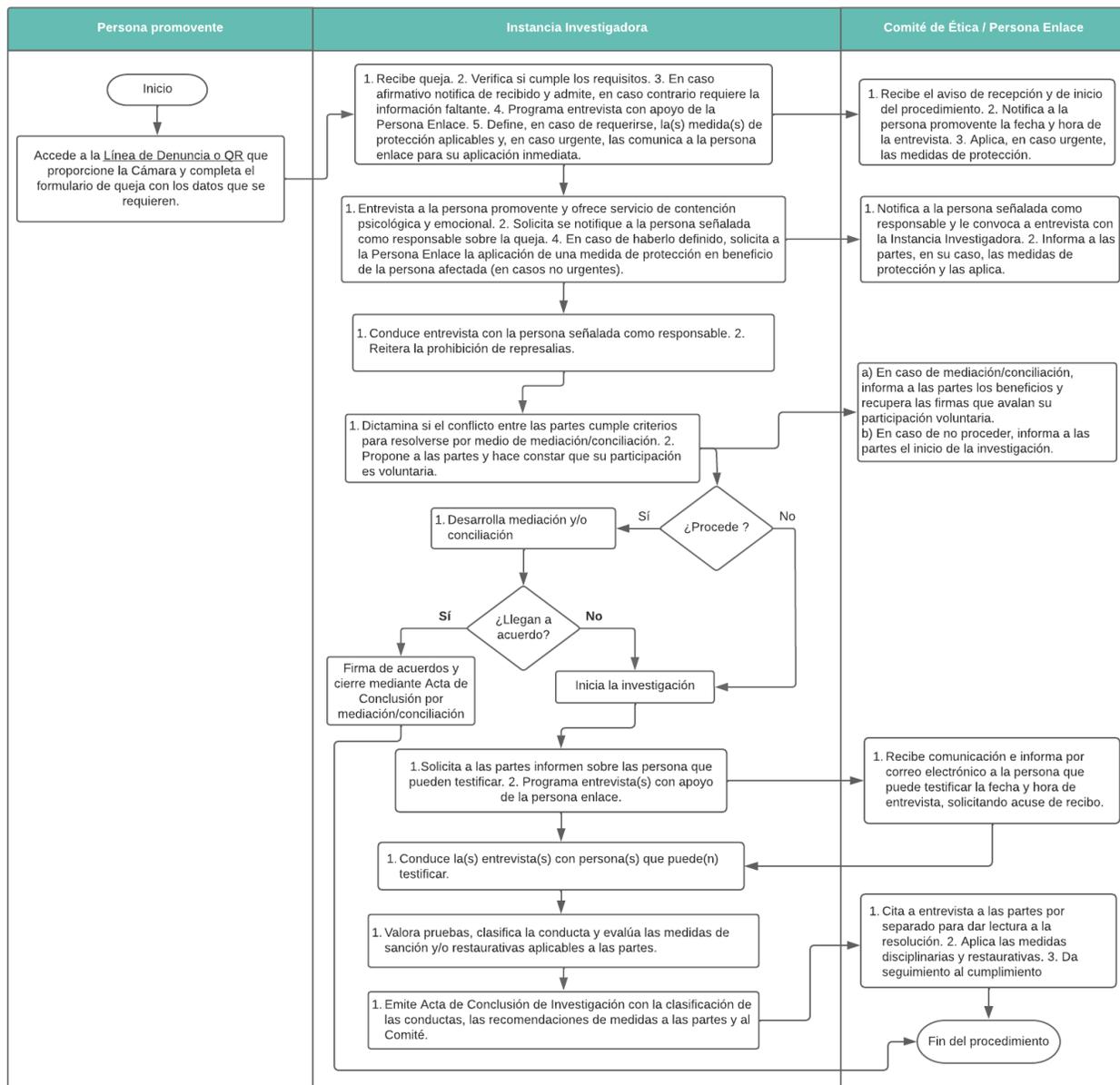
Una queja será investigada siempre que se cumpla con los siguientes criterios:

- Que cuente con los datos de la persona promovente, la afectada y la persona señalada como responsable, además de los datos para localizar a la persona promovente;
- Que presente indicios de conducta(s) que no son factibles de resolver mediante mediación / conciliación; o
- Que las partes, habiéndoseles presentado la opción de mediar / conciliar, hubieran manifestado su negativa a participar voluntariamente, o que este proceso no hubiese resultado exitoso.

Las investigaciones, como parte del procedimiento de queja, son realizadas por la Instancia Investigadora en coordinación con la Persona Enlace, facultadas por el Comité de Ética y la normatividad interna de la Cámara.



DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA





CAPÍTULO V. ELIMINACIÓN DE CONDUCTAS PROHIBIDAS Y RESTAURACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL

ARTÍCULO 15. SANCIONES INTERNAS

La sanción atenderá al tipo de falta, a la gravedad del daño causado, a la reincidencia, a la actividad que desempeña la persona responsable en la Cámara y al tipo de relación que la vincula con la CANACINTRA, según se señala a continuación:

Tratándose de personas con las que la Cámara tenga una relación laboral:

- Amonestación verbal; y/o
- Llamada de atención por escrito; y/o
- Suspensión temporal de funciones o de ciertos beneficios; y/o
- Terminación de la relación laboral, y/u
- Otras acciones legales que resulten procedentes.

Tratándose de personas con las que la Cámara tenga una relación contractual directa o a través de un tercero:

- Advertencia verbal y/o por escrito; y/o
- Asignar temporalmente otras actividades a la persona responsable, y/o
- Rescisión del contrato.

Tratándose de personas afiliadas y/o representantes:

- Serán aplicables las sanciones de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de los Estatutos.

ARTÍCULO 16. MEDIDAS RESTAURATIVAS

La medida restaurativa aplicable a la persona responsable en beneficio de la afectada atenderá a las necesidades de esta última y al tipo de falta cometida, y podrá consistir en cualquiera de las siguientes alternativas:

- (1) Una disculpa de manera verbal y/o por escrito, previa aceptación de la persona afectada; y/o
- (2) Una disculpa pública de manera verbal ante quien el Comité de Ética o el Consejo Directivo indiquen, previa aceptación de la persona afectada; y/o
- (3) El compromiso verbal y/o por escrito de brindarle un trato respetuoso sin incurrir de nueva cuenta en acciones que lesionen su dignidad o integridad; y/o
- (4) El compromiso verbal y/o por escrito de restituir las cosas al estado en que se encontraban antes de la comisión de la falta, solo de ser posible; y/o
- (5) La participación de la persona responsable en un programa de capacitación relacionado con la falta cometida, debiendo presentar al Comité de Ética el comprobante que acredite su



cumplimiento. La institución impartidora de la capacitación podrá ser recomendada, aceptada y/o elegida por el Comité, y/o

- (6) Cualquier otra que favorezca el restablecimiento de la dignidad y/o integridad de la persona afectada.

En caso de que la persona responsable se niegue a cumplir con la medida restaurativa, el Comité de Ética o el Consejo Directivo determinarán la consecuencia por la falta de cumplimiento.

Tres de enero de dos mil veintitrés