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

documenta

Índice

4 **Presentación**

6 **Objetivo general**

Objetivos específicos

8 **Alcance y aplicabilidad**

9 **Comités**

Comité de Igualdad de Género e Inclusión Social

Comité de Atención a Casos

13 **Enfoques**

14 **Definiciones**

Acoso sexual

Discriminación

Discriminación en contra de las mujeres

Equidad

Hostigamiento

Hostigamiento sexual

Igualdad sustantiva

Justicia alternativa

Justicia restaurativa

Justicia transformativa

Trabajo digno

Violencia de género

Violencia en contra de las mujeres

Violencia laboral

Violencia psicológica

Violencia sexual

22 **Acciones de prevención**

26 **Canales para reportar una queja o denuncia**

27 **Proceso de denuncia**

30 **Documentación**

31 **Mecanismos de atención y notificación**

34 **Posibilidad de aplicación de los procesos parcial, principal o completamente restaurativo**

38 **Posibilidad de optar por la justicia alternativa**

39 **Tramité de la vía alternativa**

40 **Procedimiento general para cualquier método de justicia alternativa**

43 **Métodos de justicia alternativa no restaurativos y restaurativos**

45 **Suspensión del trámite de vía alternativa**

46 **Investigación**

49 **Comunicación de la resolución**

50 **Diagrama de flujo: denuncia e investigación**

51 **Sanción y reparación del daño**

56 **Recursos de revisión ante la resolución**

57 **Socialización del protocolo**

59 **Monitoreo y evaluación**

60 **Anexo I. Marco normativo**

63 **Anexo II. Referencias**

Presentación

En Documenta, Análisis y acción para la justicia social somos una organización comprometida con la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro y respetuoso. Reconocemos que estamos en constante evolución y crecimiento. En este sentido, nos comprometemos a seguir aprendiendo para mejorar nuestras prácticas y caminar hacia una cultura laboral preventiva, restaurativa, transformativa y antipatriarcal.

Por este motivo, declaramos nuestra política de **cero tolerancia** ante cualquier forma de discriminación, acoso y hostigamiento —ya sea de índole sexual o laboral— establecidas en este protocolo. Asimismo, nos comprometemos a:

1. Adoptar medidas efectivas para prevenir, detectar y abordar cualquier forma de discriminación, acoso, violencia u hostigamiento en el entorno laboral.

2. Respaldar esta política y a proporcionar los recursos necesarios para su implementación efectiva.

3. Brindar espacios seguros para conversar sobre los sentimientos, las inquietudes o situaciones que puedan afectar el bienestar emocional o laboral de todas las personas integrantes de la organización, sin necesidad de implicar un reporte formal de discriminación, acoso, violencia u hostigamiento.

4. Establecer un procedimiento claro y accesible para reportar incidentes de discriminación, acoso, violencia u hostigamiento sin temor a represalias.

5. Garantizar que todas las denuncias serán tratadas de forma seria, imparcial y confidencial por medio del Comité de Atención a Casos.

6. En la medida de lo posible y de ser pertinente, tomar medidas alternativas, restaurativas o transformativas para las personas responsables de comportamientos discriminatorios, acosadores, violentos o de hostigamiento.

7. Brindar asesoramiento y orientación a las personas afectadas por situaciones de discriminación, acoso u hostigamiento y, en la medida de lo posible, buscar la reparación del daño.

8. Capacitar a todo el personal con el fin de sensibilizar, prevenir conductas discriminatorias y promover un ambiente de trabajo respetuoso y seguro.

9. Evaluar y actualizar anualmente el plan de trabajo institucional de prevención derivado de este protocolo o después de la implementación del mismo para asegurar su eficacia y adaptarlo a los cambios legales, sociales o culturales.

Objetivo general

El objetivo general es establecer los mecanismos con los que se realizarán la prevención, investigación, sanción y reparación del daño por actos de hostigamiento y acoso sexual, así como por actos de discriminación y violencia de género desde los enfoques de derechos humanos, igualdad de género e inclusión social, justicia restaurativa y perspectiva psicosocial.

Objetivos específicos

- Proporcionar directrices claras para prevenir la discriminación, violencia, el acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo por medio de capacitaciones, políticas que promuevan la igualdad de género e inclusión social y campañas internas de sensibilización para crear conciencia sobre estos temas.
- Establecer los pasos y procesos de denuncia, actuación y resolución de casos de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento, asegurando la confidencialidad y llevando a cabo investigaciones imparciales y justas.
- Ofrecer a las personas víctimas, desde la entrevista inicial, una pronta atención por medio de procesos parcialmente restaurativos para identificar y atender sus necesidades, con independencia de que sean o no aplicables métodos de justicia alternativa.
- Establecer un procedimiento general para el uso voluntario de métodos de justicia alternativa.
- Garantizar la participación directa de las personas víctimas para establecer una forma de reparación a nivel interno que garantice su bienestar psicoemocional y físico.
- Establecer responsabilidades y consecuencias claras para aquellas personas que cometan conductas discriminatorias o de acoso, incluyendo acciones disciplinarias apropiadas con un enfoque restaurativo, transformativo y participativo.

Alcance y aplicabilidad

El presente protocolo alcanza a todas las personas que colaboren con Documenta, ya sean parte del equipo o se relacionen con la misma por medio de contratos de consultorías, prácticas profesionales, servicio social, pasantías, voluntariado, beneficiarias y, en general, todas aquellas personas que sostengan una relación laboral o de prestación de servicios.

Se aplica ante cualquier acto de hostigamiento, acoso, violencia y discriminación que ocurran en las relaciones laborales o como resultado de ellas; es decir, en las oficinas de Documenta; los eventos que ésta realice o en los que participe la organización; los lugares externos en los que se encuentren las personas trabajadoras o colaboradoras como parte de sus actividades laborales, como hoteles, restaurantes o cualquier otro lugar; los trayectos y desplazamientos con motivo de algún evento o actividad relacionada con Documenta; las comunicaciones relacionadas con el trabajo y, en general, en cualquier lugar en donde se estén llevando a cabo actividades vinculadas a la organización.

Comités

Comité de Igualdad de Género e Inclusión Social

En 2022, se creó el Comité de Igualdad de Género e Inclusión Social (Comité GESI[1]), el cual estuvo conformado por un grupo multidisciplinario de personas de las diversas áreas y los programas de la organización.

El Comité GESI fue el encargado de crear tanto el «Manifiesto para promover la igualdad de género y la inclusión social» como una primera versión del Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en Documenta.

A partir de la entrada en vigor del presente protocolo, el Comité GESI tendrá las siguientes funciones:

- Promover la equidad, la diversidad y la inclusión dentro de Documenta.
- Diseñar e implementar un plan de trabajo con estrategias y acciones concretas para fomentar un entorno laboral justo, respetuoso, equitativo y accesible para todas las personas que integran la organización, independientemente de su género, raza, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal.

1 GESI por sus siglas en inglés: «gender equality and social inclusion».

- Monitorear y dar seguimiento al cumplimiento del protocolo de una forma imparcial, justa y transparente.

El Comité GESI estará conformado de forma voluntaria por cuatro personas del equipo de la organización, de las cuales una fungirá como coordinadora y será seleccionada aleatoriamente por el mismo comité. Las y los integrantes durarán en su cargo dos años y serán elegidos en una sesión extraordinaria de coordinación. En caso de que algún integrante termine su relación laboral con la organización durante ese tiempo, la persona será sustituida. Las y los miembros serán determinados por todo el equipo de Documenta por medio de una votación. Las personas se propondrán voluntariamente y las que obtengan la mayor cantidad de votos serán elegidas. El comité se reunirá una vez al mes por un máximo de dos horas y reportará sus actividades y avances, igualmente una vez al mes, en la reunión de coordinación. No obstante, en caso de ser necesario, podrá llevar a cabo sesiones extraordinarias.

Comité de Atención a Casos

Asimismo, a partir de la entrada en vigor del presente protocolo, se conformará un Comité de Atención a Casos (CAC) integrado por tres personas expertas e imparciales que realizarán la investigación de las denuncias presentadas respecto de los hechos definidos en este documento y emitirá una resolución.

- Una persona miembro del Consejo Directivo o Estratégico elegida por quienes integran la asamblea, con participación honorífica.
- Una persona externa, especialista en justicia restaurativa, con participación remunerada.
- Una persona externa, experta en violencia de género, discriminación y hostigamiento y acoso sexual, con participación remunerada.

Las personas que conforman el CAC lo harán por un periodo de dos años, salvo en su primera integración, lo cual garantizará un proceso escalonado. Todas las y los integrantes firmarán un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones del comité y las personas involucradas en los procesos de denuncia.

Funciones

- Conocer los hechos por medio de un escrito libre al que se le llamará: «documento de denuncia».
- Si es necesario, entrevistar a la víctima para complementar la información contenida en el documento de denuncia.
- Solicitar por escrito a la persona denunciada su participación en la entrevista, informándole quién la denunció y los motivos por los que fue denunciada.
- Entrevistar a la persona denunciada.
- Analizar la situación tomando en cuenta los enfoques establecidos en este protocolo.
- De ser necesario, establecer las medidas de reparación y sanciones administrativas correspondientes de acuerdo con el «Manual de recursos

humanos» y hacerlas del conocimiento de la víctima.

- Presentar el asunto, las medidas de reparación y sanciones administrativas ante la Dirección de Documenta para su conocimiento e implementación.
- Proponer cambios de políticas en caso de que se considere necesario para evitar la repetición de los hechos denunciados.
- Proponer cambios en las políticas institucionales, en caso de que se considere necesario, para evitar la repetición de los hechos denunciados.
- Proponer un curso de acción comunicacional para atender de forma estructural las situaciones que se presenten.
- Si lo considera pertinente, el comité podrá recomendar a la persona responsable diversos mecanismos para trabajar las actitudes y los comportamientos relacionados con los actos que dieron pie a la denuncia; por ejemplo, talleres sobre masculinidades positivas, cursos sobre perspectiva de género, entre otros.
- Hacer del conocimiento de la víctima las distintas vías por las que podría proceder ante una situación de hostigamiento o acoso sexual y laboral y, dependiendo de cada caso, analizar a las que podría recurrir.

Enfoques

Para la aplicación del protocolo se tomarán en cuenta los enfoques rectores que guían las acciones y decisiones de la organización para garantizar que sea equitativo, efectivo y capaz de abordar la complejidad de los desafíos que busca resolver, así como reflejar la variedad de experiencias, realidades y necesidades de las personas.

- Derechos humanos.
- Enfoque psicosocial.
- Enfoque diferenciado.
- Interseccionalidad.
- Perspectiva de género.
- Perspectiva de discapacidad.
- Diversidad e inclusión.
- Justicia restaurativa.
- Justicia transformativa.
- No revictimización.
- Transparencia.
- Accesibilidad.
- Imparcialidad.
- Debido proceso.

Definiciones

Acoso sexual

«El acoso sexual es 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»[1].

Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción basada en «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 física o mental, 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» que tiene por objeto o resultado restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades[2].

1 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf. Véase también la Ley Federal del Trabajo, artículo 3 bis, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

2 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1.°, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

Discriminación en contra de las mujeres

«Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera»[3].

Equidad

Yolanda D'Elia y Thais Maingón plantean que «la equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la «equidad» como «una igualdad en las diferencias», entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias»[4]. A su vez, el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece que «No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcio-

3 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 1, disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

4 D'Elia, Yolanda y Maingón, Thais (2004), *La equidad en el desarrollo humano: estudio conceptual desde el enfoque de igualdad y diversidad*, disponible en https://toaz.info/doc-view-3

nales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos».

Hostigamiento

El hostigamiento se refiere al «ejercicio del poder, en una relación de subordinación real» de la persona víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas[5].

Hostigamiento sexual

«El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral […] Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva»[6].

Igualdad sustantiva

«La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres»[7].

5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13; Ley Federal del Trabajo, artículo 3.° bis.

6 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 13.

7 Ley Federal del Trabajo, artículo 2.

Justicia alternativa

Es la vía de acceso a la justicia que parte de la búsqueda de soluciones conjuntas de un conflicto o violencia infligida a la que pueden recurrir voluntariamente las partes involucradas para llegar a un acuerdo satisfactorio, equitativo y justo. Tiene efectos en el proceso interno porque permite resolver el conflicto sin imponer una sanción. Esta vía fomenta una cultura de paz y la búsqueda de soluciones creativas con el involucramiento de la víctima, la persona señalada y, en ciertos casos, personas de la comunidad laboral, por medio de métodos no restaurativos —como la conciliación, la mediación y los círculos de paz— o de métodos restaurativos —como la reunión víctima-persona ofensora, la junta restaurativa y los círculos de reparación del daño—.

Justicia restaurativa

Es el principio que orienta la respuesta a la conducta violenta hacia la identificación y atención de necesidades y causas, y fomenta la responsabilidad activa individual, comunitaria y organizacional para la reparación, no repetición y prevención. Esta respuesta puede involucrar a la víctima, la persona señalada y la comunidad laboral de diversas formas: total —tres actores—, principal —dos actores— o parcial —únicamente la víctima—. La atención de los casos debe responder a una visión en la que los hechos son una responsabilidad activa comunitaria y organizacional, no solamente una situación aislada o entre las personas directamente involucradas. Dependiendo del caso, la participación y el método empleado, un proceso restaurativo puede ser la base para un acuerdo por la vía de la justicia alternativa.

Justicia transformativa

Es el principio aplicable tanto para la atención e investigación de denuncias como para las acciones preventivas y de construcción de comunidad, dirigido a identificar causas culturales y estructurales, aprendizajes y oportunidades de fomentar cambios estructurales del orden social e incidir en los factores que originan las violencias, por medio de ajustes de instrumentos, políticas internas, modificaciones o adiciones a los ejes de trabajo de Documenta que busquen abonar a un cambio de cultura e impacten interna y externamente.

Trabajo digno

Es aquel «en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo»[8].

Violencia de género

Son actos dañinos dirigidos en contra de una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas perjudiciales[9]. Dentro de las distintas expresiones de violencia, algunas tienen como causa y consecuencia diversos motivos que sustentan la discriminación. Históricamente, la condición de género ha consolidado relaciones sociales de desigualdad, principalmente de discriminación en contra de las mujeres y de privilegio a favor de los hombres. La violencia de género especifica aquella violencia que se sustenta en el ejercicio de los privilegios masculinos para mantener la discriminación femenina. Además, en este tipo de violencia se pueden reconocer las intersecciones de los motivos de discriminación vinculados a la sexualidad, como la preferencia sexual, la identidad sexo-genérica, la capacidad reproductiva y el estado civil, entre otros. Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señala que, para nombrar aquella violencia que tiene como causa y consecuencia la condición del sexo y el género femeninos, el término más preciso es el de «violencia por razón de género en contra de la mujer»[10].

Violencia en contra de las mujeres

«Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público»[11].

8 Ídem.

9 ONU Mujeres (s/a), «Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas», sitio web, Preguntas frecuentes, segundo párrafo, disponible en https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

10 Para identificar los tipos y las modalidades de este tipo de violencia se tendrá como referencia la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

11 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, párrafo IV.

Violencia laboral

«Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño[12]. También «ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género»[13].

Violencia psicológica

Cualquier acto u omisión que lastima la estabilidad psicológica y lleva a la víctima «a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de la autoestima e incluso al suicidio»[14].

Violencia sexual

«Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer»[15].

12 Ibídem, artículo 10.

13 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículo 7, párrafo III, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 29 de enero de 2008, última reforma: 8 de marzo de 2019, disponible en https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_ACCESO_DE_LAS_MUJERES_A_UNA_VIDA_LIBRE_DE_VIOLENCIA_DE_LA_CDMX_12.pdf

14 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 6, fracción I.

15 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículo 6, párrafo V.

Acciones de prevención

Este protocolo se centra en la prevención y construcción de un espacio de trabajo libre de violencia. Creemos que si nos enfocamos en prevenir e identificar posibles violencias podemos construir un espacio digno y sano de trabajo. También creemos que la prevención y el conocimiento sí funcionan.

Por ello, buscamos implementar acciones para prevenir la comisión o manifestación de cualquier tipo de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso laboral o sexual. Dichas acciones contemplan procesos continuos de sensibilización, socialización y capacitación para generar una cultura organizacional de cero tolerancia frente a la violencia de género y la discriminación laboral.

En este sentido, la persona coordinadora del Comité GESI será la responsable de facilitar la primera semana de diciembre de cada año un diagnóstico del ambiente organizacional y, con base en dicho diagnóstico, el comité elaborará en enero un plan de trabajo con acciones de prevención y fechas concretas para contribuir a una cultura organizacional segura para todas las personas. Igualmente, en el plan de trabajo se incluirán las actividades del Comité GESI para la divulgación y actualización de los documentos, materiales y manuales creados.

La Dirección Ejecutiva, junto con la Coordinación de Administración y Finanzas, determinarán los recursos económicos pertinentes para llevar a cabo las acciones de este plan de trabajo.

Las siguientes son algunas de las acciones de prevención que se tienen contempladas:

- Actualizar anualmente el protocolo por medio de la página web y socializarlo en los procesos de inducción a las personas que se integren a la organización, los contratos laborales, los convenios y las colaboraciones con las contrapartes de Documenta, así como en donde se considere conveniente para que sus contenidos orienten las prácticas cotidianas institucionales.

- Revisar y, de ser necesario, actualizar una vez al año las políticas y los manuales internos de conformidad con cualquier reforma a las leyes Federal de Trabajo, General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México y Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como al Código Penal Federal, entre otros marcos normativos aplicables.

- Ofrecer programas de capacitación periódicos y obligatorios para todas las y los integrantes de la organización con la finalidad de aumentar la conciencia sobre la importancia de la igualdad, inclusión, diversidad e interseccionalidad en el lugar de trabajo. Estos programas también pueden incluir información sobre cómo reconocer y prevenir conductas discriminatorias o de acoso.

- Elaborar una campaña interna que contenga infografías y señaléticas con lenguaje inclusivo, no sexista ni discriminatorio que estén presentes en el espacio físico de la oficina para que la organización tenga siempre disponible la información más elemental en materia GESI y, al mismo tiempo, para que contribuya a la construcción de la cultura organizacional que Documenta desea alcanzar.

- Promover una comunicación interna y externa, inclusiva, no sexista ni discriminatoria para evitar manifestaciones de estereotipos de cualquier tipo.

- Implementar espacios seguros de diálogo y entendimiento, con confidencialidad absoluta o relativa, con el método de círculos de paz de tipo proactivo. Se buscará que los círculos aborden dos líneas:

  - La reflexión sobre los contenidos de los cursos de capacitación y actividades para aumentar la conciencia sobre la importancia de la igualdad, inclusión, diversidad e interseccionalidad en el lugar de trabajo, de modo que no se queden en el nivel teórico. De forma enunciativa, más no limitativa: círculos de aprendizaje, de diálogo o de toma de decisiones sobre la implementación de nuevas ideas generadas a raíz de una capacitación o actividad de concientización, entre otros. Las personas que faciliten estos círculos estarán atentas a encontrar elementos que permitan aplicar el principio de justicia transformativa para compartirlos con el Comité GESI y generar las acciones pertinentes para su consolidación.

  - Los círculos que, no teniendo relación con los temas anteriores, busquen fomentar la comunicación, la empatía, el reconocimiento de la otredad y la identificación de los proyectos de vida laboral en el espacio de Documenta, dirigidos a la construcción de comunidad e identidad en el centro de trabajo. De forma enunciativa, más no limitativa: círculos de fomento al autocuidado, de construcción de comunidad, de entendimiento sobre situaciones personales o de apoyo cuando una o más personas estén pasando por una situación personal complicada, entre otros.

- Elaborar una bitácora para registrar incidentes o amenazas, mapearlos y saber cómo prevenirlos, mitigarlos y responder en el futuro.

- Tener un canal de comunicación directa con el Comité GESI por medio del correo institucional comiteGESI@documenta.org.mx

- Fomentar la participación, en igualdad de condiciones y en todos los niveles, por medio de:

  - Mantener la apertura para escuchar las diferentes perspectivas en conversaciones importantes y espacios de toma de decisiones.

  - Buscar activamente la representación equitativa del personal y las personas beneficiarias en eventos, presentaciones, podcast, etcétera.

  - Generar espacios, canales de comunicación y materiales accesibles que permitan la participación efectiva de todas las personas.

Canales para reportar una queja o denuncia

Todas las personas que tengan una relación laboral con Documenta y consideren que son o fueron objeto de violencia de género o sufren cualquier tipo de discriminación, acoso u hostigamiento laboral o sexual descritos en este protocolo, tienen el derecho y la oportunidad de reportar la situación ante las siguientes tres instancias:

1. El CAC por medio del correo electrónico gesiatencion@documenta.org.mx
2. La persona coordinadora inmediata, quien buscará una solución que satisfaga a la víctima y, en caso de no encontrarla, turnará el reporte por escrito al CAC para que lleve a cabo las acciones correspondientes, previa autorización de la víctima.
3. La Dirección Ejecutiva, la cual también buscará una solución que satisfaga a la víctima y, en caso de no encontrarla, turnará el reporte por escrito al CAC para que lleve a cabo las acciones correspondientes, previa autorización de la víctima.

Proceso de denuncia

Una denuncia es toda comunicación que informa al CAC sobre uno o varios hechos que puedan contravenir lo establecido en este protocolo y ocurran durante el horario laboral dentro de las instalaciones de Documenta o fuera de las mismas en alguna actividad institucional.

Puede denunciar cualquier persona que sea parte de la organización bajo cualquier relación o esquema laboral, ya sea porque fue víctima de alguna forma de violencia o ha tenido conocimiento de que se violaron los derechos de otra persona vinculada con Documenta.

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 o como resultado de la evaluación de desempeño, la persona que la detectó deberá informar de forma inmediata al comité para que, sustentando su criterio, dé inicio a la atención e investigación de los hechos.

Cada vez que el CAC reciba una denuncia o información de lo que podría constituir una denuncia, iniciará una investigación. En ese momento, informará a la Dirección Ejecutiva sobre el inicio del llamado «proceso de denuncia».

Es importante señalar que si bien no existe un tiempo límite para levantar una denuncia, la investigación solo tendrá consecuencias administrativas o laborales para las personas involucradas si mantienen una relación con Documenta. En caso contrario, la información se tomará en cuenta únicamente con fines de evaluación y no repetición dentro de la organización.

La atención e investigación de las denuncias deberán observar los siguientes principios:

1. **Presunción de buena fe:** como punto de partida para una investigación se presume que la persona que denuncia dice la verdad.

2. **Presunción de inocencia:** como punto de partida para una investigación se presume que la persona denunciada es inocente.

3. **Confidencialidad:** durante el proceso de atención e investigación se garantizará a todas las partes las presunciones de buena fe e inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y determine la forma en la que se comunicará.

4. **Pro persona:** de acuerdo con el artículo 1.° constitucional, también se garantizará la máxima protección de los derechos de las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.

5. **Resolución pacífica de los conflictos:** el proceso de investigación se realizará desde una cultura de paz, la promoción de la comunicación y la posibilidad del uso de diversas vías de solución alternativas a la sanción, siempre que sean voluntarias.

6. **Justicia restaurativa:** se buscará atender las necesidades de las personas afectadas; fomentar la responsabilidad activa de la persona señalada —comprensión del daño causado, reconocimiento e intención de realizar acciones tendientes a la reparación—; involucrar a otras y otros miembros de la comunidad laboral, en la medida en la que la víctima y la persona señalada lo decidan, priorizando el principio de confidencialidad. Desde la responsabilidad activa comunitaria y organizacional, la investigación de los casos atenderá a una visión en la que los hechos serán una competencia colectiva y organizacional, no solamente una situación aislada o entre las personas directamente involucradas.

7. **Justicia transformativa:** cada caso se analizará como una oportunidad de generar cambios de mayor envergadura —ajustes de instrumentos, políticas internas, modificaciones o adiciones a los ejes de trabajo de Documenta— que busquen fomentar cambios estructurales de orden social e incidir en los factores que originan las violencias, con impacto interno y externo, siempre buscando la mayor participación posible del equipo en la generación de ideas, observando el principio de confidencialidad y dependiendo del estado del proceso derivado de la denuncia.

Documentación

A partir de la presentación de una queja o denuncia, sin importar la forma en la que se presente, el CAC abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos y las acciones que se lleven a cabo.

El expediente, mientras el caso esté activo, permanecerá resguardado por quienes integran el comité. Posteriormente, cuando se haya implementado la resolución y cerrado el caso, se archivará por un plazo de cinco años en un disco duro como parte de la documentación institucional confidencial.

El expediente no será visible más que para las y los integrantes del comité.

Mecanismos de atención y notificación

Una vez recibida la queja o denuncia, el CAC realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una entrevista con la o las víctimas para identificar la situación en la que se encuentran en términos de necesidades y recursos, con el objetivo de definir en conjunto 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 en los que se advierta la necesidad de brindar una atención psicosocial o médica a la o las víctimas, el comité les propondrá alternativas externas a Documenta para recibirla. Para ello, existirá un directorio de especialistas con quienes la organización tenga un convenio para que dicha atención se brinde guardando el principio de confidencialidad.

Además, el comité podrá definir las medidas de protección que considere pertinentes para garantizar la integridad de la o las víctimas y las o los testigos, así como un proceso de empoderamiento para las mismas, en tanto se realiza 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 dichas medidas.

Para determinarlas se valorarán los siguientes elementos:

- Riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima y las o los testigos.
- Situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y las o los testigos, así como el contexto en el que sucedieron los hechos.
- Relación de jerarquía y la potencial afectación a los derechos y las libertades de la víctima y las o los testigos.
- Frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas.
- Naturaleza de la violencia en relación con su duración y el impacto en la presunta víctima y las o los testigos.

Después de la primera entrevista con la o las víctimas, el CAC informará a la persona señalada, en un plazo no mayor a tres días hábiles, que existe una denuncia, así como las condiciones y los tiempos para que pueda responder, sea entrevistada e inicie la investigación. Para ello, redactará un escrito con los hechos denunciados, el cual deberá incluir la fecha de la denuncia, el nombre de quien denuncia, los hechos denunciados, así como el lugar y la fecha en la que estos ocurrieron.

El objetivo del «escrito de hechos» es para que la persona señalada pueda articular una respuesta. El escrito se presentará junto con una carta de confidencialidad y apercibimiento de no represalias que deberá ser firmada por la o las personas señaladas e integrada al expediente, con excepción de que el caso denunciado constituya un delito.

Para garantizar la confidencialidad del proceso, a partir de la primera entrevista con las víctimas y las personas señaladas, se solicitará que, en un plazo no mayor a tres días hábiles, presenten una lista de testigos con la finalidad de que el CAC les pueda informar sobre el inicio del proceso de investigación, así como la necesaria confidencialidad para avanzar en el mismo. Por lo tanto, a cada una se le solicitará firmar, en un plazo no mayor a tres días a partir de la notificación, una carta de confidencialidad, misma que se integrará al expediente. En caso de incumplimiento, se dejará de informar a la o las personas sobre el caso.

Desde el primer contacto, se le informará a la víctima de la posibilidad de solicitar procesos parcial o principalmente restaurativos disponibles, conforme al numeral siguiente. Se le explicará con detalle que esto no implica, de ninguna forma, una posible vía alternativa, salvo que la persona víctima así lo quiera y que, cuando se tenga el primer contacto con la persona señalada, se vea la posibilidad de aplicar dicha vía.

Si de los hechos que tiene conocimiento infiere que pueden constituir algún delito que se persigue de oficio, el CAC debe avisar inmediatamente a la Dirección Ejecutiva, la cual, a su vez, informará a las autoridades correspondientes, sin que lo anterior obstaculice el proceso de investigación del comité. En este sentido, Documenta brindará a la víctima el acompañamiento necesario durante el proceso penal.

Posibilidad de aplicación de los procesos parcial, principal o completamente restaurativo

Desde la primera entrevista, se explicará a la víctima la posibilidad de acceder voluntariamente a alguno de los siguientes procesos restaurativos:

1. **Proceso parcialmente restaurativo:** es la aplicación de métodos, principalmente círculos de apoyo o sanación, dirigidos a proporcionar a la víctima un espacio seguro en el que pueda comenzar a identificar con mayor claridad los efectos de la violencia sufrida en diversos ámbitos de su vida, realizar un inventario de las necesidades surgidas a partir de la experiencia traumatogénica y mapear las formas de cubrirlas por medio del fortalecimiento de medidas de protección, el apoyo de servicios externos de carácter psicosocial o cualquier otra manera contemplada en el presente protocolo. En este tipo de proceso solamente participa la víctima con la persona facilitadora, especialistas, sobrevivientes o cualquier otro perfil que se considere necesario incluir.

2. **Proceso principalmente restaurativo:** es la aplicación de métodos de intervención que involucran a la víctima, así como alguno de los dos componentes personales principales de la justicia restaurativa: la comunidad o la persona señalada.

   - **Proceso principalmente restaurativo con la comunidad:** aplicación de círculos de apoyo o sanación con la víctima y personas de su entorno, ya sea que se hayan visto indirectamente afectadas o que, en razón de las necesidades de la víctima, el proceso de comunicación y entendimiento con ellas sea una forma de cubrir las necesidades derivadas de la violencia sufrida. Estas comunidades pueden ser la familia, seres queridos ajenos a Documenta o, bien, personas compañeras de trabajo. Estos procesos pueden involucrar a las víctimas potenciales que se hayan identificado durante la atención a la víctima, siempre que ambas lo deseen.

   - **Proceso principalmente restaurativo con la persona señalada:** aplicación del método de reunión entre la víctima y la persona ofensora o cualquier otro cuya metodología vaya dirigida a nombrar las violencias y establecer el trato diferenciado entre quien causó el daño y asumirá una responsabilidad activa en su comprensión, reconocimiento y reparación, y la persona víctima, quien se reconocerá como tal en todo momento del proceso dirigido a reparar el daño sufrido. Sin embargo, antes de llevarse a cabo, se requiere de diversas sesiones de

preparación y que la persona señalada acepte su responsabilidad. Excepcionalmente, puede realizarse de forma indirecta si el caso lo amerita, estableciendo la comunicación por medio de la persona facilitadora.

3. **Proceso completamente restaurativo:** es la aplicación de métodos que involucran a la víctima y a los dos componentes personales principales de la justicia restaurativa: la persona señalada y la comunidad. Los métodos pueden ser la junta restaurativa, el círculo de reparación del daño o cualquier otro cuya metodología vaya dirigida a nombrar las violencias y establecer el trato diferenciado entre quien causó el daño y asumirá una responsabilidad activa en su comprensión, reconocimiento y reparación, y la persona víctima, quien se reconocerá como tal en todo momento del proceso dirigido a reparar el daño sufrido. La comunidad que intervenga se considerará tanto afectada indirectamente por las violencias como activamente corresponsable en lo que corresponde al compromiso de idear e implementar acciones de no repetición. Sin embargo, antes de llevarse a cabo una reunión conjunta entre la víctima y la persona señalada, se requiere de diversas sesiones de preparación y que la persona señalada acepte su responsabilidad. Excepcionalmente, puede realizarse de forma indirecta si el caso lo amerita, estableciendo la comunicación por medio de la persona facilitadora.

Para efectos de su impacto en el proceso interno derivado de la denuncia, los procesos completamente restaurativos y los principalmente restaurativos que involucren a la persona señalada, se tramitarán en la esfera de la justicia alternativa.

Las personas facilitadoras estarán atentas, en cada caso, a la posibilidad de implementar el enfoque de justicia transformativa, derivado de los procesos restaurativos, por medio de ajustes de instrumentos, políticas internas, así como ajustes o adiciones a los ejes de trabajo de Documenta que busquen fomentar cambios estructurales de orden social e incidir en los factores que originan las violencias, con impacto interno y externo. Asimismo, en los procesos parcialmente restaurativos se generarán preguntas relacionadas con la no repetición para que la víctima pueda proporcionar ideas y participar en el desarrollo e implementación de las mismas, en la medida en la que desee hacerlo y le resulte significativo o reparador.

Posibilidad de optar por la justicia alternativa

La justicia alternativa es una vía de acceso a la justicia que parte de la búsqueda de soluciones conjuntas de un conflicto o una violencia infligida, a la cual pueden recurrir voluntariamente las partes involucradas para llegar a un acuerdo satisfactorio, equitativo y justo.

Esta vía fomenta una cultura de paz, las soluciones creativas y el involucramiento de la víctima, la persona señalada y, en ciertos casos, las personas de la comunidad laboral.

Todo quien así lo desee puede recurrir al diálogo, negociación, mediación, conciliación y los procesos restaurativos para la solución pacífica y participativa de un conflicto, en vez de imponer una sanción de forma heterocompositiva.

Por ello, Documenta garantizará el acceso alternos por medio del método que resulte idóneo para atender a la problemática específica: conciliación, mediación o algún otro de los referidos en el punto anterior para un proceso completamente o principalmente restaurativo, con pleno respeto de los derechos de involucradas.

Trámite de la vía alternativa

Desde que presenta la denuncia o en su primera entrevista, la víctima podrá solicitar un proceso de justicia alternativa y deberá recibir la información sobre las opciones disponibles, tomando en cuenta la etapa temprana en la que se encuentra el proceso de denuncia y la necesidad de verificar esas opciones con la persona señalada. Por su parte, ésta podrá solicitar que se explore la aplicación de algún método de justicia alternativa a partir de que le sea notificada la denuncia, el cual se podrá implementar antes de que el CAC emita su resolución.

Estos procesos de justicia son estrictamente voluntarios y cualquier persona podrá dejar de participar en el momento en que lo desee.

Procedimiento general para cualquier método de justicia alternativa

1. Después de recibir una solicitud de forma verbal o escrita, el CAC llevará a cabo una sesión de exploración con la persona que la realiza para conocer las motivaciones y obtener información que permita analizar el conflicto y la violencia sufrida o infligida, determinar la necesidad de aplicar enfoques diferenciados y sugerir la aplicación o el fortalecimiento de las medidas de protección necesarias para llevar el proceso de justicia alternativa de forma segura.

2. De igual forma, el CAC llevará a cabo una sesión de exploración con la persona señalada para determinar si existe la posibilidad de aplicar un método de justicia restaurativa.

3. Una vez determinado el método idóneo, el CAC designará a una persona facilitadora para que pueda conducir el proceso restaurativo. Esta persona realizará las sesiones de preparación necesarias para la sesión conjunta con la víctima y la persona señalada o con otras que puedan participar. Si las sesiones de preparación exceden los 30 días hábiles, el proceso interno de denuncia se podrá suspender para dar mayor tiempo a la aplicación del método de justicia alternativa si tanto la víctima como la persona señalada están de acuerdo. Esta suspensión no podrá ser mayor a 30 días hábiles, salvo que la víctima, la persona señalada y el comité lo acuerden, en cuyo caso deberán establecer el tiempo máximo de suspensión y la extensión del plazo para el método de justicia alternativa.

4. En los procesos de círculo de reparación del daño o círculo de solución de conflictos, la persona facilitadora evaluará si es necesario invitar a especialistas o integrantes de alguna otra organización, consultando previamente a las partes, así como al CAC y con apego al principio de confidencialidad. Todas las personas externas que participen deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.

5. Una vez que las partes involucradas hayan tenido una o más sesiones de preparación, se realizará la sesión conjunta con el método que se esté aplicando. Si se requiere, se podrá llevar a cabo una segunda sesión conjunta para concretar los detalles de un posible acuerdo.

6. En caso de llegar a un acuerdo, se pondrá por escrito y establecerá una temporalidad para su cumplimiento. Si no se establece, la misma no podrá ser mayor a cuatro meses. La persona facilitadora, en coordinación con el CAC, dará seguimiento al cumplimiento. En caso de que el acuerdo sea cumplido cabalmente, el comité declarará concluido el proceso de denuncia. Si no se cumple totalmente, el proceso continuará y la parte que se haya cumplido será tomada en cuenta

al momento de la resolución para establecer las posibles sanciones.

Métodos de justicia alternativa no restaurativos y restaurativos

Los métodos de justicia alternativa que no tienen el carácter de procesos restaurativos y podrán aplicarse son la conciliación, la mediación y los círculos de solución de conflictos. Por otra parte, los métodos que sí tienen el carácter de procesos completamente restaurativos o principalmente restaurativos son la reunión entre la víctima y la persona ofensora, la junta restaurativa y los círculos de reparación del daño. La persona o el equipo facilitador deberá contar con una capacitación previa acreditable en el método de que se trate.

Para efectos de este protocolo, los métodos de justicia alternativa no restaurativos se aplicarán cuando, de los hechos de que se tenga conocimiento en las sesiones de exploración, se identifique que el conflicto ha sido construido en conjunto por la víctima y la persona señalada, buscando que establezcan compromisos mutuos y asuman sus respectivas responsabilidades. Además, se deberá tener cuidado en los casos de

discriminación y violencia hacia los grupos de atención prioritaria para evitar normalizar las violencias. Finalmente, se analizará la conveniencia de optar por un proceso restaurativo tomando en cuenta el caso y los hechos concretos.

Los métodos de justicia alternativa restaurativos se aplicarán siempre que una o más personas hayan ejercido violencia hacia otra u otras sin que haya existido una provocación o por razones discriminatorias. En estos procesos, las violencias son reconocidas y se busca una reparación unilateral, sin utilizar lenguaje mediacional o neutral que pueda revictimizar, reforzar las violencias o contribuir a su normalización. Por ello, las personas facilitadoras «no pueden ser neutrales o imparciales respecto al daño que se ha causado, pero sí se preocupan y apoyan a todas las partes, por igual»[16].

Todo lo no previsto en este apartado observará lo dispuesto en la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (LGMASC) para las materias no penales, publicada el 26 de enero de 2024 en el Diario Oficial de la Federación.

16 Domingo, Virginia (2013), *Justicia restaurativa, mucho más que mediación*, Barcelona: Criminología y Justicia.

Suspensión del trámite de vía alternativa

Si de los hechos conocidos el CAC infiere que pueden constituir algún perseguido de oficio, no podrá aplicarse ningún método de justicia alternativa aunque el proceso de investigación interna continúe, salvo por las personas facilitadoras públicas adscritas al órgano especializado de mecanismos alternativos en materia penal que corresponda.

Por otra parte, si la víctima decide iniciar un proceso judicial en materia no penal, cualquier método alternativo que se esté llevando a cabo se suspenderá y no podrá continuar o aplicarse, salvo por la persona facilitadora pública o privada que se encuentre debidamente certificada conforme a la LGMASC y siempre que no exista un conflicto de interés.

Finalmente, solo podrán continuar aplicándose los procesos parcialmente restaurativos y los principalmente restaurativos con participación de la comunidad sin que intervenga la persona señalada y cuidando que en los de intervención comunitaria no se aborden aspectos que puedan perjudicar a alguna persona durante el procedimiento penal o de cualquier otra materia que se haya iniciado.

Investigación

Una vez presentada la denuncia, iniciada la atención, notificada la parte señalada y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tengan conocimiento de los hechos y la denuncia, el CAC realizará las acciones de investigación en un tiempo no mayor a treinta días hábiles.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes, la investigación deberá cumplir mínimamente con:

- La identificación de las personas involucradas.
- La identificación de los hechos.
- La recopilación y el análisis de las pruebas.
- La identificación y aplicación de la normatividad correspondiente junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual y discriminación, así como la operación de la perspectiva de género.

Asimismo, las medidas de investigación deberán llevarse a cabo de forma inmediata, exhaustiva, seria e imparcial siguiendo estrictamente el protocolo y tomando en cuenta la necesidad de:

- Recoocer la particular situación de desventaja y discriminación en la que históricamente las mujeres y otras identidades sexo-genéricas han vivido a consecuencia de la construcción que socioculturalmente se desarrolló en torno a la posición y el rol que «deben» asumir, como una conclusión inevitable de su sexo e identidad de género.
- Remediar los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres.
- Detectar posibles, mas no necesariamente presentes, situaciones de desequilibrio de poder entre las partes a consecuencia de su género, cuestionar la neutralidad de las pruebas y del marco normativo aplicable, 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.
- Evitar la revictimización de las víctimas o que revivan la experiencia traumática.
- Considerar fundamental la declaración de la víctima.
- Colocar en el centro la voz, la participación, los derechos y las necesidades de la víctima.
- Garantizar un trato digno y respetuoso a la víctima y no culparla.
- Proporcionar información que ayude a la víctima a tomar decisiones respecto al caso.

- Garantizar privacidad y confidencialidad.
- Ofrecer la posibilidad de aplicar procesos restaurativos y la justicia alternativa en los casos que proceda, de acuerdo con lo dispuesto en este protocolo.

Al finalizar la investigación, dentro del plazo establecido para ello, el CAC emitirá una resolución que deberá señalar, por lo menos:

1. Si los hechos denunciados violan los derechos y las libertades establecidas en la ley y este protocolo.
2. La sanción o amonestación determinada en caso de que se haya comprobado la responsabilidad de la o las personas señaladas.
3. Los procesos realizados y, de ser necesario, la reparación, en caso de que se haya comprobado algún daño para la víctima o la organización.

Comunicación de la resolución

La resolución se informará a cada una de las partes involucradas por separado, así como a las personas que hayan firmado el acuerdo de confidencialidad. Asimismo, conforme a la voluntad de la o las víctimas, se comunicará al equipo de Documenta de forma individual o por medio de un comunicado. En caso de que se resuelva una rescisión del contrato laboral, también se informará a todo el equipo y se dará a conocer la identidad de la persona sancionada.

Diagrama de flujo: denuncia e investigación

Recepción e inicio

1. El CAC recibe la denuncia e inicia la investigación.
2. Inicia la investigación.

Documentación y resguardo

3. Se abre un expediente que se resguardará por cinco años.

Entrevistas y propuestas de atención

4. Se entrevista a la víctima y definen las medidas de protección.

Notificación

5. Se notifica a la persona señalada.
6. Se solicita una lista de testigos a las partes involucradas.

Investigación y resolución

7. La investigación dura máximo 30 días hábiles.
8. Se emite la resolución que establece sanciones o reparaciones (de ser necesarias).

Comunicación de la resolución y derecho a revisión

9. Se comunica la resolución a las partes involucradas.
10. Las partes pueden solicitar una revisión de la resolución.

Sanción y reparación del daño

11. Se aplican las sanciones con base en la Ley Federal del Trabajo.
12. Las sanciones toman en cuenta los enfoques restaurativo y transformativo.

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. Por ello, si el CAC identifica que existen elementos para mantener la relación laboral se podrán imponer las siguientes medidas o sanciones:

- Notificación.
- Acta administrativa.
- Suspensión sin goce de sueldo por un máximo de ocho días.

Por otra parte, si el comité determina la rescisión laboral se podrá plantear la inhabilitación por un mínimo de tres años y un máximo de seis para volver a colaborar con Documenta, siempre y cuando se garantice el desarrollo normal de las relaciones laborales como lo 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 los casos en los que no se rescinda el contrato, todas las medidas adoptadas se acompañarán de un curso de capacitación sobre el tipo de conducta sancionada.

De igual forma, se buscará, en la medida de lo posible, adoptar un enfoque restaurativo en la determinación de las sanciones, lo cual implica considerar la opinión de la víctima, las personas de la comunidad laboral a las que se les haya comunicado la resolución y la persona responsable sobre las acciones que puedan ayudar a atender las causas de la violencia infligida y la no repetición de la conducta. Las sanciones restaurativas podrán aplicarse de forma conjunta a las previstas párrafos atrás o de forma exclusiva, según las opiniones recabadas y la consideración del comité.

De manera enunciativa y no limitativa, estas sanciones con enfoque restaurativo podrán consistir en que la persona responsable:

- Participe en un programa parcialmente restaurativo.
- Realice un servicio comunitario u horas de apoyo a alguna organización que preste servicios relacionados con la violencia ejercida.
- Aplique en favor de Documenta alguno de los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación, ya sea replicándolo entre el equipo, generando contenidos para redes o de alguna otra forma que se considere provechosa para la comunidad laboral.

Asimismo, en la aplicación de este tipo de sanciones se podrá consultar a la víctima, la persona que ejerció la violencia y la comunidad a la que se le haya comunicado la sanción de forma individual —formato entrevista— o de manera conjunta por medio de un «círculo

de construcción de plan de sanción» en el que, previas sesiones de preparación, se determine cómo se puede fomentar la responsabilidad activa individual —es decir, de la persona que ejerció la violencia—, la comunitaria y la organizacional a través de la sanción. De existir víctimas potenciales, se privilegiará su participación al invitar a las y los integrantes de la comunidad laboral. Y, en cada caso, se analizará la posibilidad de emplear el enfoque de justicia transformativa en las sanciones.

Sin embargo, bajo ninguna circunstancia una medida con enfoque restaurativo significará la estigmatización de la persona sancionada o propiciará el escarnio público.

Cuando sea necesario, durante o después del cumplimiento de las acciones sancionadoras, las personas podrán optar de forma estrictamente voluntaria por un «círculo de reintegración».

Por otro lado, para establecer la sanción se tomará en cuenta la gravedad del daño causado y, en dado caso, la reincidencia de la persona responsable.

De acuerdo con el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo y los criterios para juzgar con perspectiva de género, para imponer las sanciones se tomará en cuenta de forma enunciativa lo siguiente:

- El carácter intencional —o no— de la acción u omisión constitutiva de la infracción.
- La gravedad de la falta.
- Los daños producidos o que puedan producirse.
- La capacidad económica de la persona infractora.
- La reincidencia.

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.

De igual forma, para la reparación del daño se tomará en cuenta lo establecido por la Ley General de Víctimas y los lineamientos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación. De esta forma, se reconoce que para este tipo de conductas la reparación del daño debe tener un enfoque de justicia restaurativa y transformativa. Entre los elementos para lograrlo de forma integral, destacan:

- La restitución.
- La rehabilitación.
- La compensación.
- Las medidas de satisfacción.
- Las medidas de no repetición.

El enfoque de justicia restaurativa implica que la reparación del daño debe corresponderse con las necesidades de la víctima, por lo que será entrevistada o consultada por medio de procesos parcialmente restaurativos sobre qué necesita para sentirse reparada.

Mientras que bajo el enfoque de justicia transformativa, además de la no repetición, se buscará la opinión de la víctima sobre qué requiere para que la situación vivida

se transforme de forma que le permita trascender la violencia sufrida y resignificar el hecho. La persona que converse con la víctima deberá estar capacitada en procesos restaurativos y sanación del trauma.

Respecto al enfoque de justicia transformativa con la comunidad y, en dado caso, con la persona que ejerció la violencia, por medio de la no repetición se fomentará la responsabilidad activa comunitaria y organizacional en la detección de necesidades colectivas, además de las personales señaladas por la víctima, para generar cambios de mayor envergadura; es decir, ajustes de instrumentos, políticas internas, ajustes o adiciones a los ejes de trabajo de Documenta que busquen fomentar cambios estructurales de orden social e incidir en los factores que originan las violencias, con impacto interno y externo, siempre buscando la mayor participación del equipo en la generación de ideas y evitando la revictimización o estigmatización de las personas.

Recursos de revisión ante la resolución

En cualquier resolución que se emita, si alguna de las partes no está de acuerdo con lo decidido, tiene el derecho de solicitar la revisión de la resolución por medio de una demanda ante los tribunales laborales o administrativos que correspondan.

De forma particular, en el ámbito laboral, por las posibilidades que contempla su procedimiento, el hecho de alcanzar un acuerdo con el objetivo de no llegar a un juicio no modifica, desacredita ni minimiza el contenido de la resolución emitida por Documenta. Asimismo, es importante señalar que, aunque existiera un laudo laboral contrario, Documenta podrá eximirse de la reinstalación de la persona a la cual se le rescindió su contrato, siempre que cumpla con lo establecido en el artículo 49, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Socialización del protocolo

A partir de la entrada en vigor del Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral, el Comité GESI gestionará las reuniones necesarias con el equipo de Documenta para compartirle tanto el «Manifiesto y declaración de compromiso para promover la igualdad de género y la inclusión social» como el protocolo y explicar en qué consisten y cómo hacerlos efectivos. Asimismo, todos los materiales que el comité genere y necesiten ser distribuidos a las y los miembros de la organización formarán parte del kit de bienvenida.

También se colocarán infografías y señaléticas en la oficina de Documenta para que el equipo tenga disponible información básica en materia GESI y, al mismo tiempo, contribuya a la construcción de la cultura organizacional que Documenta desea alcanzar.Por último, el Comité GESI será el órgano encargado de brindar la inducción de los materiales disponibles a las personas que se integren al equipo de trabajo; también, por medio de una clínica de derechos humanos se dará a conocer este tema a las personas que hacen pasantías en la organización; y por último, el comité propondrá incluir en el sitio web de Documenta un apartado con ambas herramientas para el conocimiento de contrapartes y donantes.

Monitoreo y evaluación

El Comité GESI establecerá indicadores internos para evaluar el cumplimiento de las acciones de prevención y su plan de trabajo. Los resultados se darán a conocer a todas las personas que integran Documenta.

Por otro lado, cada dos años se hará una evaluación por medio de una consultoría externa, garantizando la participación del equipo y sistematizando posibles propuestas para mejorar el trabajo del comité. Los resultados también se darán a conocer a todas las personas que integran Documenta.

Con base en el monitoreo, se realizarán las actualizaciones pertinentes para seguir fortaleciendo a la organización en este aspecto, así como un informe de rendición de cuentas.

La periodicidad en la que se estará monitoreando su cumplimiento será de una vez al semestre para asegurar que siga siendo relevante y eficaz. El monitoreo y la evaluación permitirán avanzar en el cambio cultural que Documenta desea, alcanzar un mayor compromiso del equipo y fortalecer la imagen institucional.

Por último, cada acción deberá estar respaldada por una documentación que permita identificar retos, aprendizajes y áreas de oportunidad en la implementación del protocolo.

Anexo I. Marco normativo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), disponible en https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, disponible en https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, disponible en https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Convenio sobre la Violencia y el Acoso, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Declaración Universal de los Derechos Humanos, disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, disponible en https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_DE_ACCESO_DE_LAS_MUJERES_A_UNA_VIDA_LIBRE_DE_VIOLENCIA_DE_LA_CDMX_12.pdf

Ley Federal del Trabajo, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMASC.pdf

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R111,/Document

Anexo II. Referencias

Ambulante, Artículo 19, Equis Justicia para las Mujeres, et al., (2020), *Protocolo modelo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil*, Ciudad de México: Ambulante, disponible en https://fundar.org.mx/wp-content/uploads/2020/11/ProtocoloModelo.pdfvvzvv

D'Elia, Yolanda y Maingón, Thais (2004), *La equidad en el desarrollo humano: estudio conceptual desde el enfoque de igualdad y diversidad*, Documentos para la discusión. Informes sobre Desarrollo Humano en Venezuela, Caracas: PNUD, disponible en https://toaz.info/doc-view-3

Domingo, Virginia (2013), *Justicia restaurativa, mucho más que mediación*, Barcelona: Criminología y Justicia.

Inmujeres (2009), *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, Ciudad de México: Inmujeres, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf

Medina, Andrea (2021), «La reparación del daño en materia laboral, desde la perspectiva de género», en Estefanía Vela Barba (coord.), *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*, Ciudad de México: SCJN, disponible en https://www.scjn.gob.mx/derechos-

humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-01/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf

OIT (2013), «El hostigamiento o acoso sexual», en *Género, salud y seguridad en el trabajo, Hoja informativa 4*, San José: OIT, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

ONU Mujeres (s/a), «Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas», sitio web, Preguntas frecuentes, segundo párrafo, disponible en https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

Universidad Complutense de Madrid (2017), *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género*, Madrid: Unidad de Igualdad de Género-UCM, disponible en https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/guia_UCM_acoso_online.pdf

Wachtel, Ted (2013), «Definiendo qué es restaurativo», sitio web, Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas, disponible en https://www.iirp.edu/images/pdf/Defining-Restorative-Spanish.pdf