



¡Desafía tu historia
y hagámosla
extraordinaria!

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN INTERNA

**PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN,
DISCRIMINACIÓN LABORAL, ACOSO SEXUAL,
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA LABORAL,
HOSTIGAMIENTO VIRTUAL Y/O MISOGINIA EN EL
CENTRO DE TRABAJO**

DOBLEUESE ATELIER, S.A.P.I DE C.V.



Protocolo de Investigación Interna para evitar la Discriminación, Discriminación Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral, Hostigamiento Virtual y Misoginia en el Centro de Trabajo

Ante una situación de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia en el Centro de Trabajo de DobleuEse Atelier, S.A.P.I. de C.V. de C.V., (la “**Empresa**”), es necesaria la ejecución de una investigación interna con el fin de esclarecer la situación y determinar las acciones legales correspondientes.

I. Objetivo:

La finalidad del presente Protocolo es evitar que en el centro de trabajo se presenten situaciones de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia

Además, es una guía para los empleados en caso de requerir denunciar cualquier actitud de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia

II. Conceptos:

Para la debida implementación del presente Protocolo a continuación los conceptos discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, acoso laboral u hostigamiento, misoginia, de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y la NMX-R-025-SCFI-2009:

- a. **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, periodo de lactancia, 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

- b. **Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, embarazo, periodo de lactancia, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- c. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- d. **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 y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- e. **Misoginia:** Tendencia ideológica o psicológica que consiste en el odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en



general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se expresa en actos verbales y/o físicos violentos.

- f. **Violencia laboral:** Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
- g. **Hostigamiento virtual:** es un acto agresivo e intencionado llevado a cabo de una manera repetida y constante a lo largo del tiempo, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un grupo o de un individuo contra una víctima que no puede defenderse fácilmente.

III. Partes involucradas.

- Área de Recursos Humanos de la Empresa ("**RRHH**").
- Jurídico interno/externo a la Empresa.
- Denunciante: la persona que considera haber sufrido actos de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia o tercera persona que haya presenciado de forma directa la comisión de dichas conductas.
- Denunciado: la persona a la que se le imputa la realización de conductas consideradas como de discriminación, discriminación laboral,



acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia.

- Testigos: las personas entrevistadas por Jurídico que hubiesen presenciado de forma directa los hechos.
- Comité de Diversidad y Respeto: quien evaluará la investigación interna y decidirá las consecuencias de una denuncia.

IV. Procedimiento.

Para llevar a cabo el proceso de investigación interna de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia se deberán realizar los siguientes pasos:

i. Contacto del empleado Denunciante con RRHH.

El Empleado Denunciante deberá llevar a cabo la denuncia, ya sea vía correo electrónico y/o de forma directa a RRHH (excepto si el Denunciado forma parte dicha área, deberá ser con Jurídico).

RRHH o Jurídico deberá dar apertura al expediente de denuncia y proporcionar al Denunciante el cuestionario correspondiente con el fin de recabar la información necesaria para conocer los hechos ocurridos y la identidad del Denunciante.

NOTA 1: En caso de que personal de RRHH tenga conocimiento de manera directa de la realización de conductas que puedan ser consideradas como de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia, deberá iniciar de oficio la investigación de conformidad con el Protocolo, incluyendo la apertura del expediente y el complemento del cuestionario correspondiente para continuar con el paso número ii.



NOTA 2: El Protocolo deberá ser ejecutado incluso si una persona que no sufrió directamente las conductas consideradas como de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia, acude ante RRHH para comunicar dicha situación, siempre y cuando dicha persona hubiese presenciado de manera directa los hechos, sin perjuicio de que no exista una relación laboral con la empresa.

ii. Contacto de RRHH a Jurídico.

Una vez que el Denunciante comunique al área de RRHH de la conducta que considere como de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia ante el Área de Recursos Humanos de la Empresa, ésta deberá contactar al Área de Jurídico con el fin de iniciar el presente Protocolo.

Es importante definir en este momento cuál de las dos partes (Denunciante o Denunciado) realizará *home office* durante el desarrollo de la investigación, así como el departamento correspondiente que recibirá el Reporte (según dicho término se define más adelante) y tomará las medidas correspondientes.

iii. Selección de empleados para la realización de entrevistas.

RRHH seleccionará a los empleados de la Empresa que estime pertinentes para la realización de entrevistas individuales con la finalidad de contar con la mayor cantidad de información posible que ayude a determinar la veracidad de la denuncia interpuesta y con ello, determinar las acciones subsecuentes.



Dichas entrevistas deberán incluir a dos tipos de empleados: (i) Empleados que reportan directamente a la persona denunciada; (ii) Empleados que, sin reportar directamente a la persona denunciada, existe una relación e interacción por cuestiones laborales con ella en el día a día.

Una vez que se cuente con la selección de los empleados, se agendará una cita para la realización de cada una de ellas. De manera paralela, se deberán elaborar los cuestionarios sobre los cuales versarán las entrevistas.

iv. Entrevistas.

Para la realización de las entrevistas, es recomendable que Jurídico lleve a cabo las entrevistas sin intervención de personal de la Empresa con el fin de asegurar transparencia e imparcialidad en el procedimiento de la investigación.

Antes de iniciar la entrevista, Jurídico deberá explicar al empleado el motivo por el cual se le citó y solicitar su consentimiento para: (i) Responder el cuestionario; (ii) Ser grabado durante la entrevista y (iii) Proporcionar una copia de las comunicaciones llevadas a cabo entre dicho empleado y el Denunciado mediante la aplicación denominada *WhatsApp*, herramienta que actualmente se acostumbra a utilizar para comunicación laboral.

En caso de que el empleado acepte, se celebrará un Convenio de Confidencialidad entre la persona Testigo y Jurídico para asegurar la confidencialidad y seguridad de las respuestas de esta. Dicho Convenio deberá contener de manera expresa que las respuestas proporcionadas por el entrevistado serán parte de un Reporte, especificando de igual manera la identidad de la persona a la cual será dirigido.



Asimismo, es esencial que Jurídico explique a la persona a ser entrevistado que las respuestas que proporcione deberán ser única y exclusivamente por hechos presenciados directamente por ella.

El empleado Denunciado también será entrevistado bajo las mismas reglas.

v. Elaboración de Reporte.

Concluidas las entrevistas con los empleados, Jurídico elaborará un reporte de sugerencias desde un punto de vista laboral, civil y de propiedad intelectual (el "Reporte"), el cual incluirá los datos recabados en las entrevistas previamente mencionadas, con la finalidad de que el Comité de Diversidad y Respeto evalúe la investigación interna y adopte las medidas pertinentes con la asesoría de jurídico e intervención de Dirección General o superior.

Dicho Reporte deberá contener como Anexos las transcripciones de las entrevistas realizadas a los Testigos, el empleado Denunciado, así como copia del cuestionario respondido por el Denunciante.

vi. Derechos.

La Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo es un derecho y deber social, mismo que debe ser digno y respetar íntegramente la dignidad humana, evitando en todo momento la de discriminación, discriminación laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia laboral, hostigamiento virtual y/o misoginia.



¡Desafía tu historia
y hagámosla
extraordinaria!

Asimismo, la Ley señala que el patrón y sus representantes tiene prohibido el mal trato de palabra o de obras, así como a realizar actos de hostigamiento y tolerarlos.

En consecuencia, el patrón en todo momento de salvaguardar los derechos de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 2, 3, 3bis, fracción II del artículo 51, fracción VI del artículo 132, fracción XII y XIII del artículo 133 de la Ley Federal Trabajo.

De conformidad:

Nombre: _____

Fecha: _____

Firma: _____