

Política para Prevenir el Acoso y Hostigamiento Sexual

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. La presente Política establece las acciones para prevenir y atender los casos de acoso y hostigamiento sexual derivados del vínculo laboral o profesional con algún Miembro de ALL Estrategia.

Artículo 2. Sujetos Obligados. Los Empleados y Socios están obligados a cumplir con la presente Política. Las resoluciones y medidas originadas en su marco son obligatorias.

Artículo 3. Definiciones. Para efectos de la presente Política, se entiende por:

- I. **Acoso Sexual:** a la conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad;
- II. **Agresora:** a la persona que ha infligido cualquier forma de Acoso u Hostigamiento Sexual;
- III. **ALL Estrategias:** a ALL Asesoría Jurídica Integral, Sociedad Civil;
- IV. **Colaborador:** a la persona física o moral que presta un servicio a ALL Estrategias;
- V. **Empleado:** a la persona contratada por ALL Estrategias para prestar un trabajo personal subordinado;
- VI. **Hostigamiento Sexual:** al ejercicio del poder con connotación sexual en una relación de subordinación real de la Víctima frente al Agresor en el ámbito laboral o profesional;
- VII. **Miembros de ALL Estrategias:** a los Colaboradores, Empleados y Socios;
- VIII. **Persona Encargada:** a la persona designada para atender y dar seguimiento a la implementación de la Política;
- IX. **Presunta Agresora:** a la persona de la que se presumen actos de Acoso u Hostigamiento Sexual hacia un Empleado o Socio;
- X. **Política:** a la Política para Prevenir el Acoso y Hostigamiento Sexual;
- XI. **Socio Administrador:** al Socio designado como administrador por la Junta de Socios de ALL Estrategias;
- XII. **Socio:** a la persona con participación social en ALL Estrategias; y
- XIII. **Víctima:** a la persona que presume haber sido afectada o ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de Acoso u Hostigamiento Sexual.

Las definiciones contenidas en este artículo pueden ser utilizadas en singular o en plural según corresponda.

Artículo 4. Principios Rectores. Esta Política está regida por los siguientes principios rectores:

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

- II. **Debida diligencia.** La Persona Encargada debe asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco de la Política, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de esta se desprenden.
- III. **Dignidad y defensa de la persona.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son el Acoso y Hostigamiento Sexual.
- IV. **Entorno Organizacional Favorable.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro; que preserve su salud física y mental; que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- V. **No revictimización.** La Persona Encargada debe evitar exponer innecesariamente a las Víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso.

Artículo 5. Divulgación. El Socio Administrador debe dar a conocer el contenido de la Política a toda persona que adquiera la calidad de Cliente, Colaborador, Empleado o Socio.

Artículo 6. Seguimiento y Evaluación. ALL Estrategias reconoce la importancia de supervisar esta Política. La Persona Encargada debe recopilar de forma anónima estadísticas y datos sobre cómo se implementa, así como la eficacia de la Política.

La Persona Encargada debe informar al Socio Administrador en el mes de diciembre sobre el cumplimiento de esta Política, incluido el número de incidentes, de cómo se trataron y cualquier recomendación que considere pertinente. Como resultado de dicho informe, el Socio Administrador evaluará la efectividad de la Política y realizará los cambios necesarios.

Durante el mes de enero de cada año, ALL Estrategias, a través de sus Socios, llevará a cabo actividades para reforzar el conocimiento y la importancia del cumplimiento de la Política.

CAPÍTULO II DE LAS CONDUCTAS

Artículo 7. Conductas no Toleradas. ALL Estrategias tiene una política de cero tolerancia para cualquier forma de Acoso y Hostigamiento Sexual sin anteponer quién sea la Agresora, la Presunta Agresora y la Víctima, ni cuál sea su rol en ALL Estrategias. ALL Estrategias trata todos los incidentes con seriedad e investiga con prontitud todas las acusaciones de Acoso y Hostigamiento Sexual.

Todo Acoso y Hostigamiento Sexual está prohibido, ya sea que tenga lugar en las oficinas de ALL Estrategias o fuera de ellas, comidas, eventos sociales, viajes de negocios, sesiones de capacitación o conferencias patrocinadas por ALL Estrategias.

Artículo 8. Tipos de Acoso y Hostigamiento Sexual. El Acoso y el Hostigamiento Sexual se pueden dar de las siguientes formas:

- I. **Una cosa por otra.** Cuando una persona se siente presionada a dar algo para ganar un beneficio relacionado con el trabajo. La persona puede sentir que tiene que soportar la conducta de acoso, hostigamiento o someterse a pedidos de favores sexuales para participar o mantener un proyecto, obtener un beneficio, o evitar problemas. La Agresora puede vocalizar este tipo de amenaza, o puede ser implicada simplemente por la conducta de la Agresora.

- II. Entorno Organizacional Hostil.** Es cuando la conducta sexual indeseable de la Agresora interfiere con la habilidad de la persona de hacer su trabajo, o crea un entorno organizacional que es intimidante, ofensivo, u hostil.

Artículo 9. Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual. Las conductas que se califican como Acoso u Hostigamiento Sexual pueden ser de naturaleza física, verbal o no verbal. El Acoso y Hostigamiento Sexual puede ser expresado de varias maneras. El Acoso y el Hostigamiento Sexual pueden incluir cualquier conducta de naturaleza sexual que no sea deseada e inoportuna por el destinatario. El Hostigamiento son las mismas conductas que el Acoso Sexual, pero con uso de algún tipo de poder por parte de la Agresora hacia la Víctima. Algunas conductas consideradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como Acoso y Hostigamiento Sexual son las siguientes:

- I. Comentarios, chistes e historias sexuales;
- II. Contacto físico no deseado. Que pueden incluir palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o tocamientos inapropiados;
- III. Escritos, mensajes sexuales acerca de la Víctima;
- IV. Forzar a la Víctima a besar a alguien;
- V. Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o de género;
- VI. Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o encuentros íntimos;
- VII. Miradas lascivas, gestos y sonidos relacionados con la sexualidad;
- VIII. Mostrar, mandar, dar o dejar imágenes, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales;
- IX. Petición de favores sexuales;
- X. Propagar rumores sexuales acerca de la Víctima;
- XI. Cualquier otra conducta de carácter sexual no deseada o aceptada por la Víctima.

Artículo 10. Víctimas. Cualquier persona puede ser Víctima de Acoso u Hostigamiento Sexual, independientemente de su sexo y del sexo de la Agresora.

Los Clientes o los Colaboradores, si así lo desean, pueden someterse al procedimiento formal cuando sean Víctimas de Acoso Sexual por parte de un Empleado o un Socio.

Artículo 11. Delito. En términos del 179 del Código Penal para el Distrito Federal, el Acoso y Hostigamiento Sexual es un delito. El Acoso y el Hostigamiento Sexual son delitos que se persiguen por querrela. Esto significa que para que pueda iniciarse el proceso debe ser denunciada la conducta por la Víctima a las autoridades correspondientes.

Artículo 12. Reacción de Testigos. En caso de que algún Empleado o Socio presencie una conducta inapropiada hacia otra persona debe detener dicha conducta o limitar sus efectos. I.

CAPÍTULO III ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 13. *Persona Encargada.* El Socio Administrador debe designar a una Persona Encargada de la atención y seguimiento de los casos y la implementación de la Política. Dicha persona debe tener el siguiente perfil:

- I. Conocer la Política;
- II. Conducirse con empatía hacia las Presuntas Agresoras, y Víctimas;
- III. Generar confianza con los Empleados y Socios y;
- IV. No tener antecedentes de haber realizado actos Acoso u Hostigamiento Sexual;
- V. Tener conocimiento y capacitación en atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual; y
- VI. Tener comunicación asertiva y escuchar de forma activa.

En caso de que la Persona Encargada no esté disponible para atender una denuncia debe designar a un sustituto. Si el periodo es mayor a 15 días hábiles, el Socio Administrador debe designar a una nueva Persona Encargada. En caso de que la Persona Encargada renuncie a su cargo o ya no tenga una relación laboral o profesional con ALL Estrategias, el Socio Administrador debe designar a una nueva Persona Encargada inmediatamente e informar a los Empleados y Socios los datos de la nueva Persona Encargada.

La Persona Encargada será removida inmediatamente cuando sea denunciada ante cualquiera de los Socios como Agresora. El Socio Administrador debe de designar a una nueva Persona Encargada inmediatamente e informar a los Empleados y Socios los datos de la nueva Persona Encargada.

Artículo 14. *Funciones de la Persona Encargada.* La Persona Encargada tiene las siguientes funciones:

- I. Acompañar a la Víctima en la atención del caso de Acoso u Hostigamiento Sexual;
- II. Dar atención de primer contacto y asesoría a la Víctima sobre mecanismos para la atención de casos de Acoso u Hostigamiento Sexual;
- III. Informar sobre los casos al Socio Administrador para que implemente las medidas de protección con base en lo establecido en esta Política, en un plazo no mayor a 2 días hábiles;
- IV. Orientar y proporcionar información sobre conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual;
- V. Recibir la denuncia de cualquier persona; y
- VI. Realizar las acciones que se le indiquen en el procedimiento para la atención de presuntas violaciones de la Política.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE VIOLACIONES A LA POLÍTICA

Artículo 15. *Denuncias.* Los Empleados y los Socios deben denunciar, a través de los mecanismos establecidos por el Socio Administrador, cualquier violación o acción que pudiera constituir Acoso u Hostigamiento Sexual. Todas las denuncias deben investigarse. Todas las denuncias de Acoso y Hostigamiento Sexual serán tomadas en serio y tratadas con respeto y confianza. La denuncia debe contener la narrativa de los hechos y, si las hubiera, pruebas.

Artículo 16. Protección de los Denunciantes. Es responsabilidad de cada Miembro de ALL Estrategias garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de esta Política. ALL Estrategias prohíbe la toma de represalias o victimización contra cualquier Miembro de ALL Estrategias respecto de las denuncias presentadas y, a su vez, protege los derechos de la persona acusada.

Artículo 17. Atención de Denuncias. Cuando la Persona Encargada recibe una denuncia de Acoso u Hostigamiento Sexual debe:

- I. Registrar las fechas, horas y hechos del incidente;
- II. Solicitar a la Víctima que se realice una evaluación psicológica;
- III. Asegurarse de que la Víctima entiende el mecanismo para atender la denuncia; y
- IV. Mantener un registro confidencial de todas las conversaciones y entrevistas relacionadas con el caso.

Artículo 18. Evaluación psicológica. La evaluación psicológica debe ser realizada por un psicólogo a costa de ALL Estrategias. La Persona Encargada debe indicarle a la Víctima los datos del psicólogo.

Artículo 19. Mecanismo de Atención. La Persona Encargada debe comunicar a los Miembros de ALL Estrategias la existencia de las siguientes vías para la solución de los casos:

- I. **Inquietud:** cualquier persona puede denunciar, a través del mecanismo de notificación de inquietudes establecido por el Socio Administrador, su inquietud sobre una persona que haya realizado una conducta de Acoso u Hostigamiento Sexual como Víctima o como testigo de manera identificada o anónima.
- II. **Investigación Formal:** Toda investigación debe llevarse por la Persona Encargada conforme al procedimiento establecido en la presente Política.

Asimismo, se debe informar a la Víctima que el procedimiento en el marco de la Política no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la laboral o la penal.

Artículo 20. Inquietud. Si la denuncia de la inquietud es realizada por un testigo o de forma anónima, la persona encargada de la atención y seguimiento debe informarle a la posible Víctima qué conductas pueden ser consideradas Acoso y Hostigamiento Sexual. Asimismo, debe informarle que en casos de Acoso y Hostigamiento Sexual ALL Estrategias tiene un procedimiento formal al que puede recurrir. Lo anterior, lo debe hacer en un plazo menor a 2 días hábiles contados desde que la denuncia fue presentada. La persona encargada debe registrar todos los hechos.

Cuando la denuncia de la inquietud sea presentada con pruebas fehacientes de la violación a la presente Política, la Persona Encargada debe informar, inmediately, al Socio Administrador. El Socio Administrador debe tomar las medidas que considere necesarias para atender el caso.

Artículo 21. Investigación Formal. El Procedimiento de Investigación consiste en lo siguiente:

- I. La Víctima debe presentar por escrito una denuncia formal ante la Persona Encargada o ante cualquiera de los Socios. La Persona Encargada puede apoyar a la Víctima a elaborar la denuncia.

- II. La Persona Encargada debe informar a la Víctima que el procedimiento es confidencial, el derecho al acceso de medidas de protección y que será acompañada durante el proceso.
- III. La Persona Encargada en un plazo no mayor a 2 días hábiles, contados desde el momento de la presentación de la denuncia, debe entrevistar a la Presunta Agresora sobre las conductas denunciadas. Asimismo, la Persona Encargada debe comunicar que existe un procedimiento de investigación formal en el que está involucrada.
- IV. La Presunta Agresora en un plazo no mayor a 2 días hábiles, contados desde la entrevista, debe entregar a la Persona Encargada su declaración por escrito explicando las conductas denunciadas.
- I. La Persona Encargada puede pedir reuniones con la Víctima o con la Presunta Agresora, solicitar evidencias y declaraciones a los testigos identificados o consultar con otras personas que tengan conocimiento directo del suceso en cuestión. Lo anterior con pleno conocimiento de ambas partes y autorización del Socio Administrador.

Artículo 22. Medidas de Protección. La Persona Encargada puede proponer al Socio Administrador las medidas de protección, con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación. Las medidas de protección pueden aplicarse en cualquier momento del procedimiento. Para proponer e implementar las medidas de protección, la Persona Encargada y el Socio Administrador deben atender a los siguientes principios:

- I. No prejuzgar la veracidad de los hechos;
- II. Prevenir posibles actos en los que la Presunta Agresora pudiera tomar represalias contra la Víctima; y
- III. Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Las siguientes medidas de protección se pueden aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la Víctima, atendiendo a la denuncia y con el fin de propiciar un entorno organizacional favorable en ALL Estrategias:

- I. Acciones de sensibilización;
- II. Si la Víctima es un Empleado, autorización para que realice *home office*;
- III. Excusar a la Víctima de presentarse a cualquier reunión que la Presunta Agresora vaya a estar presente o solicitar a la Presunta Agresora que no asista a una reunión en la que vaya a estar presente la Víctima; y
- IV. Otras medidas que a consideración de la Persona Encargada coadyuven para la protección de la Víctima y del entorno organizacional.

Artículo 23. Resolución del Procedimiento Formal. La Persona Encargada debe integrar un expediente con la evidencia y la narrativa de los hechos. Una vez integrado el expediente a la Persona Encargada debe de presentar una propuesta de resolución al Socio Administrador, dentro de un plazo menor a quince días hábiles después de presentada la denuncia. El Socio Administrador debe analizar los hechos, las pruebas y toda constancia que obre en el expediente, así como la propuesta de resolución. Una vez realizado el análisis, el Socio Administrador debe tomar una determinación, la cual hará constar en un acta. El acta debe de contener la narrativa de los hechos, la valoración de las pruebas y la determinación sobre si existe o no violación a la

Política. En caso de que exista violación a la Política, el acta también incluirá las sanciones, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma.

Artículo 24. Sanciones. El Socio Administrador puede determinar las sanciones cuando se confirmen los hechos contenidos en la denuncia de la Víctima. Las sanciones pueden aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la Víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en ALL Estrategias:

- I. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre Acoso u Hostigamiento Sexual para la Agresora;
- II. Amonestación pública verbal o escrita;
- III. Remoción del proyecto en el que se encuentre asignada la Agresora;
- IV. Rescisión de la relación laboral de la Agresora de conformidad al artículo 47, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo;
- V. Dar vista a las autoridades pertinentes; y
- VI. Otras sanciones, que se consideren para la modificación de la conducta.

La naturaleza de las sanciones dependerá de la gravedad y el alcance del Acoso u Hostigamiento Sexual. Se aplicarán sanciones disuasorias adecuadas para garantizar que los incidentes de Acoso y Hostigamiento Sexual no se cometan.

Artículo 25. Fortalecimiento del Entorno Organizacional. Al finalizar un procedimiento es necesario el fortalecimiento del entorno organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales pueden aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo la denuncia:

- I. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de Acoso u Hostigamiento Sexual;
- II. Difusión del procedimiento para la atención de casos de Acoso u Hostigamiento Sexual con base en la Política;
- III. Emisión de una campaña sobre las conductas de Acoso u Hostigamiento Sexual en ALL Estrategias; y
- IV. Otras medidas, que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional.