

VON WOBESER

VON WOBESER Y SIERRA, S.C.

Paseo de los Tamarindos 60

05120 Ciudad de México

+52 (55) 5258 1000

vonwobeser.com

**PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS
CONTRA VIOLENCIA LABORAL Y
DISCRIMINACIÓN
DE
VON WOBESER Y SIERRA, S.C.**

Índice

I.	Principios Contra la Discriminación y Violencia Laboral	3
A.	Ámbito de Aplicación	3
B.	Objetivos del Protocolo.....	3
C.	Definiciones	4
D.	Principios rectores.....	5
E.	Conductas prohibidas	5
F.	Funciones del Comité de Ética.....	6
II.	Procedimiento Para la Atención de Casos de Violencia Laboral	7
A.	Presentación de queja	7
B.	Investigación	7
C.	Dictamen o recomendación.....	8
D.	Resolución por parte de la Junta de Socios	8
E.	Sanciones.....	9
III.	Línea de Denuncia.....	10
IV.	Contacto	11

I. Principios Contra la Discriminación y Violencia Laboral

A. Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo de Atención de Quejas Contra Hostigamiento, Acoso Sexual y Laboral y Conductas de Discriminación (“**Protocolo**”) es aplicable y deberá ser observado por todas las personas que trabajan en Von Wobeser y Sierra, S.C. (“**VWyS**”): socios, consultores, asociados, pasantes, personal administrativo (“**Colaboradores**”).

B. Objetivos del Protocolo

1. Promover una cultura de profesionalismo, confianza y respeto en VWyS;
2. Garantizar un ambiente laboral positivo basado en una cultura de profesionalismo, confianza y respeto para mujeres y hombres, y la diversidad de personas que colaboran en VWyS;
3. Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en Von Wobeser y Sierra, S.C. y garantizar la igualdad de oportunidades nuestros colaboradores, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (“**LFPED**”);¹
4. Proporcionar a todos los colaboradores de VWyS los medios necesarios para denunciar cualquier conducta de acoso sexual y laboral, conductas de discriminación y hostigamiento sexual;
5. Establecer un proceso para la prevención, atención y en su caso la sanción que las personas competentes determinen, en acoso sexual y laboral, discriminación y hostigamiento sexual; y
6. Ofrecer confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.

¹ LFPED, Art. 1º, Fracción III, “Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”.

C. Definiciones

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

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

Comité de Ética: Comité formado por diversas personas que colaboran en VWyS, encargadas elaborar las políticas en la materia, y de atender y dar seguimiento a la aplicación de este Protocolo.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como conductas discriminatorias la homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y otras formas de intolerancia.

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

Presunta Agresora: Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona de VWyS, ya sea en la oficina o fuera de esta, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presunta Víctima: Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de Violencia Laboral.

Violencia Laboral: Acto u omisión que resulta 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, que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La Violencia Laboral incluye el Acoso Laboral, Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual.

D. Principios rectores

Los principios rectores del presente Protocolo, y que deben ser seguidos por todos los Colaboradores de VWyS, son:

- **Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad como lo son los actos de Violencia Laboral;
- **Ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de Violencia Laboral;
- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo;
- **Confidencialidad:** Los procedimientos deben preservar la reserva y la confidencialidad. Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación;
- **Debido Proceso:** En todo proceso o investigación con conductas prohibidas en este Protocolo se deberá seguir un debido que proceso que garantice los derechos, libertades y presunción de inocencia de todas las partes involucradas; y
- **No revictimización:** Queda estrictamente prohibido cualquier tipo de represalia en contra de personas que denuncien cualquier tipo de conducta, sin importar, que el potencial victimario sea o no encontrado culpable.

E. Conductas prohibidas

Está estrictamente prohibida cualquier forma de Violencia Laboral y Discriminación, por cualquier motivo o circunstancia.

F. Funciones del Comité de Ética

El Comité de Ética será el encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación de VWyS, y tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

- Conocer atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas los casos de hostigamiento, Violencia Laboral y/o Discriminación, y en general de violación de los derechos humanos de los Colaboradores y emitir las recomendaciones necesarias sin afectar a una mayor medida a las personas agraviadas;
- Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver las quejas o peticiones que haya conocido en cualquier nivel de VWyS; y
- Organizar jornadas de capacitación y de concientización respecto a la protección de los Principios Rectores de este Protocolo.

II. Procedimiento Para la Atención de Casos de Violencia Laboral

A. Presentación de queja

Cualquier Colaborador podrá presentar una denuncia o reporte de cualquier acto de Violencia Laboral o Discriminación, ya sea directamente por la persona que se considere afectada, por un tercero, o de manera anónima, a través de nuestra Línea de Denuncia. Junto con su queja o denuncia, la persona denunciante deberá ofrecer pruebas que sustenten su reclamo y se encuentren en su poder al momento de presentar su queja o denuncia.

Para el caso de una denuncia anónima, únicamente se le dará trámite si se presenta con pruebas. Por otro lado, siempre se dará trámite, y se guardará confidencialidad, a una denuncia presentada por cualquier persona que indique haber sido afectada directamente.

B. Investigación

Una vez recibida alguna queja, el Comité de Ética le dará seguimiento conforme a los siguientes pasos:

1. El Comité de Ética iniciará la investigación en un plazo no mayor a 10 días hábiles;²
2. El Comité de Ética deberá investigar y reunir las pruebas necesarias para analizar la versión de los hechos de cada una de las partes potencialmente involucradas en igualdad de oportunidades;
3. En caso de considerarlo necesario, el Comité de Ética realizará, o supervisará la realización de, entrevistas, siempre garantizando la confidencialidad y advirtiéndolo a los entrevistados sobre la importancia de evitar hacer público el contenido de la entrevista y cualquier parte del proceso. Cualquier violación a la confidencialidad del proceso constituye en sí mismo una falta grave sancionable;
4. Una vez concluida la investigación, el Comité de Ética formulará un informe por escrito señalando el resultado de la investigación realizada. Turnará tal informe a la Junta de Socios a efecto de que ésta decida emitir el dictamen o recomendación que sugiera el Comité de Ética, según corresponda; y

Durante la investigación, el Comité de Ética podrá tomar diversas medidas preventivas a efecto de preservar la integridad de las personas involucradas y la investigación. Mientras transcurre la etapa de investigación, la presunta víctima o el presunto agresor podrá solicitar

² El Comité de Ética recibirá el apoyo que requiera de las diversas áreas del despacho, tales como, a manera de ejemplo, Recursos Humanos, Finanzas, Recursos Materiales y Tecnologías de la Información.

por escrito no asistir personalmente a la oficina, sin proporcionar más información del caso a los demás colaboradores. Esta medida preventiva solo se aplicará por solicitud directa de la presunta víctima o el presunto agresor y con autorización expresa del Comité de Ética.

C. Dictamen o recomendación

Una vez concluida la investigación, el Comité de Ética evaluará si hay elementos que permitan concluir que la queja es fundada y emitirá un reporte en cualquiera de los siguientes sentidos:

1. Que la investigación no fue procedente;
2. Que hubo Violencia Laboral o Discriminación; o
3. Que no hubo Violencia Laboral o Discriminación.

En caso de determinar la existencia de una conducta de Violencia Laboral o Discriminación, el Comité de Ética deberá establecer el grado de la conducta, considerando, cuando menos, los siguientes factores:

1. Si la conducta es considerada ilegal en cualquier ley aplicable;
2. Antecedentes del agresor;
3. Daño físico y/o mental a la presunta víctima; y
4. Posibilidad de remediación.

Con base en los anteriores factores, el Comité de Ética deberá resolver si la conducta fue leve, moderada o grave.

D. Resolución por parte de la Junta de Socios

Si la conducta se considera de carácter leve o moderado, el Comité de Ética determinará la acción y consecuencia correspondiente de acuerdo con la conducta objeto de la investigación, según las sanciones descritas más adelante.

Si el Comité de Ética encuentra que no existió Violencia Laboral y/o Discriminación, deberá archivar el expediente como asunto concluido, a excepción de los casos en los que presuma que la persona denunciante o cualquier tercero se hubiera conducido dolosamente o hubiera aportado información o pruebas falsas. En tales casos de excepción, el Comité de Ética podrá realizar acciones adicionales de investigación y en su caso, podrá emitir las recomendaciones que estime pertinentes a la Junta de Socios en su reporte de la investigación.

De considerarse la conducta grave, el Comité de Ética comunicará los resultados de la investigación a la Junta de Socios, quien decidirá, bajo recomendación del Comité de Ética,

sobre cómo comunicarlo a la presunta víctima y, en caso de así decidirlo, orientarla para acudir ante la autoridad gubernamental que pudiera resultar competente.

E. Sanciones

Dependiendo de la gravedad de la conducta, las sanciones podrán consistir en:

- a. Llamada de atención verbal y/o escrita;
- b. Aplicación de una falta administrativa y registro en el expediente laboral que guarde Recursos Humanos; y
- c. Recisión del contrato.

Además de las sanciones aplicadas internamente, las conductas indebidas podrán ser sancionadas por las autoridades competentes, pudiendo incluso llegar a implicar penas privativas de la libertad.

III. Línea de Denuncia

Las denuncias y reportes pueden presentarse por la persona que se considere afectada o en forma anónima a través de nuestra Línea de Denuncia en el siguiente portal <https://www.integridadvwys.com/?l=es>. A todas las denuncias y reportes se les dará un trato confidencial y profesional. Si tu denuncia es anónima, por favor ingresa evidencia del caso. En denuncias anónimas sin pruebas, no se le dará curso a la denuncia.

En VWyS tenemos cero tolerancia respecto de cualquier persona que tome represalias o amenace con tomarlas, contra otro empleado o cualquier tercero por denunciar un acto u hecho, o por participar en una investigación. Las represalias constituyen en sí mismas una violación al presente Protocolo y deberán ser reportadas a través de nuestra Línea de Denuncia.

Todas las personas colaboradoras de VWyS tienen la obligación de cooperar de manera honesta y ética con cualquier investigación, interna o externa. Ningún registro o información debe ser ocultado, alterado o destruido. En caso de ser contactado por un tercero o autoridad gubernamental para cualquier auditoría o investigación, se debe informar inmediatamente al Comité de Ética.

Todas las denuncias se presumen que son hechas de buena fe y buscando única y exclusivamente que las conductas denunciadas se apeguen a los principios éticos de VWyS. Sin embargo, es nuestro deber proteger la integridad y el respeto a la reputación e imagen de nuestros colaboradores, por lo que, una denuncia hecha de mala fe con el propósito de desprestigiar, denigrar o acusar falsamente, es una conducta no deseada y será sancionada.

IV. Contacto

En caso de cualquier duda o pregunta relacionada con la implementación o cumplimiento de este Protocolo, por favor consultarlo con el Comité de Ética (etica@vwys.com.mx).

Es responsabilidad de todos conocer y respetar este Protocolo, las demás políticas de VWyS y la legislación aplicable.

Este Protocolo es administrado por el Comité de Ética. VWyS se reserva el derecho de modificar cualquier aspecto de este Protocolo y las políticas del despacho, en cualquier momento y por cualquier motivo.

Fecha de creación: abril de 2020

* * * * *