

PROTOCOLO DE ATENCIÓN LIBRE DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO



agencia**kreativa**

► **Justificación**

De acuerdo al programa con el que nos vimos beneficiados, la empresa realizó un compromiso de crear un protocolo que sirva de herramienta para el personal en situaciones de discriminación de género.

En Koppa creemos que asegurar la inclusión y los espacios seguros para hombres y mujeres es importante para lograr un ambiente laboral sano y próspero. El trabajo en equipo en condiciones de igualdad ayuda a mejorar la productividad además del compañerismo sano en el ambiente laboral. Éste protocolo nos ayudará a identificar cuando alguno de nuestros colaboradores se sientan vulnerados o violentados en su espacio de trabajo.

► **Objetivo**

Proporcionar a los colaboradores de Koppa Agencia Kreativa con una herramienta que les permita conocer las acciones que puedan ejercer a causa de presuntas conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, con la finalidad de generar un clima laboral positivo, libre de violencia, donde se promueva la igualdad sustantiva.

► **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo rige para las y los colaboradores de Koppa Agencia Kreativa, independientemente de:

- a. La relación contractual de que se trate.
- b. El cargo, puesto, atribuciones, nivel de responsabilidad e interacciones que ocurran en el trabajo como consecuencia del ejercicio de sus funciones.
- c. El lugar de trabajo, dentro o fuera de las instalaciones en razón de atender alguna actividad laboral.
- d. El horario oficial de la jornada laboral, sujeta o no a los requerimientos del servicio que se preste.

► **Destinatarios**

- Todo el personal de la empresa sin importar cargo, puesto o nivel jerárquico.

► **Situaciones que rigen al protocolo.**

Este protocolo abarca y contempla situaciones de discriminación, maltrato y violencia basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la identidad sexual, la clase, la etnia, la nacionalidad y/o la religión que tengan por objeto o por resultado directo o indirecto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Tales situaciones pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Todo tipo de violencia y acoso en el trabajo se manifiestan como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objetivo, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. Así como comentarios de carácter misógino o discriminatorio, y cualquier tipo de ofensa por razones de género.

► Principios rectores

- **Debida diligencia:** es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que padecen violencia de género.
- **Respeto y confidencialidad:** la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento, se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.
- **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia y/o de datos que permitan identificarla.
- **Gratuito:** la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
- **Transparencia:** el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- **Eficacia:** los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser completados en el menor tiempo posible.
- **Abordaje integral e interdisciplinario:** la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.
- **Equidad:** todas las personas son iguales.
- **Trato digno y humanizado:** en el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. También se deberá habilitar la palabra y la escuchar atenta, e informar de manera clara y sencilla con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

► Procedimiento

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias. Asimismo, la institución podrá intervenir de oficio en caso de tomar conocimiento, ya sea de manera particular o por conocimiento público, de cuestiones vinculadas al presente Protocolo. A partir de la intervención se desarrollarán las estrategias pertinentes para el abordaje y seguimiento del caso.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento aborda, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en este Procedimiento.

- **Modalidad:** la/s persona/s consultante/s y y/o denunciante/s podrá/n notificar la situación y requerir orientación vía correo electrónico y/o por otro medio que la institución ponga a disposición. La persona referente de la institución podrá optar por evacuar la consulta por el mismo medio que fue realizada o, en razón al mérito de la situación, proponer una entrevista personal, que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta. De hacerse, la entrevista se realizará en un lugar a convenir, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.
- **Trámite:** sobre lo actuado se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, se hará una evaluación de pertinencia y según la manifestación de la voluntad de quien consulta, se podrá optar por:
 - 1) Brindar orientación y asesoría sobre el motivo de la consulta, haciendo un seguimiento de la/s denuncia/s y/o consulta/s efectuadas;
 - 2) Acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante de acuerdo con los siguientes términos;
 - 3) Otorgar asistencia legal y psicológica de forma gratuita en casos necesarios

- 4) Archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación.
- **Denuncia:** si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia y se brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía. Se podrá realizar, asimismo, a pedido de la víctima, una denuncia en el ámbito administrativo. En caso de estar implicados menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente, comunicando fehacientemente de la situación a las personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior de lx niñx indique que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para ellx. En este caso, la presencia de sus adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.
 - **Informe:** en caso de denuncia, se realizará un informe con las consideraciones pertinentes de la situación, con sugerencias y recomendaciones, y del derecho vulnerado; y se presentará ante las autoridades pertinentes de la institución con el fin de que se proceda acorde el estatuto vigente.
 - **Registro:** la institución deberá llevar un registro pormenorizado con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Procedimiento refiere.

La persona denunciante tiene el derecho de notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso en los momentos y cada vez que lo desee.

► Faltas

- a) **Falta leve:** conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, que consistan en la exposición de imágenes de naturaleza sexual que incomoden; comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas; bromas o comentarios inapropiados, entre otros.
- b) **Falta media:** conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico manifestándose en forma de discriminación sexual; insistencia a encuentros no deseados; la promesa implícita o expresa de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales; llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; y amenazas de consecuencias negativas al no aceptar invitaciones sexuales. También, cuando la acción se dirija de un superior en cargo a cualquier miembro de la empresa. Se procederá al acompañamiento en el trámite de denuncia formal ante las autoridades locales, respetando los deseos de la víctima.
- c) **Falta grave:** conductas de abuso sexual, contacto físico no deseado, o exhibicionismo corporal sexual; y todos los supuestos mencionados en los puntos a y b donde la víctima sea menor de edad y la persona denunciada mayor de edad. Se procederá al acompañamiento en el trámite de denuncia formal ante las autoridades locales, respetando los deseos de la víctima.

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas o infracciones al reglamento interno de la empresa. Las faltas quedan enmarcadas dentro de las prohibiciones de desarrollar cualquier acción u omisión que suponga discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, estableciéndose las siguientes opciones disciplinarias:

- Obligatoriedad de participación en capacitaciones, espacios de reflexión, tratamiento psicológico y/o dispositivos de abordaje institucionales para varones que ejercen violencia.
- Notificación de falta al protocolo de atención libre de discriminación.
- Finalización de contrato por violación de protocolo, cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiera.
- Prohibición de acceso a instalaciones de la empresa.

► Medidas preventivas y de protección

Las medidas de prevención de actos de discriminación están orientadas en evitar actos discriminatorios principalmente en materia de género pero también en materia de razón de etnia, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- La empresa se compromete a proporcionar a sus colaboradores información y capacitación acerca de los peligros y los riesgos de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.
- Independientemente de cualquier orden judicial que se disponga respecto de la restricción de contacto entre denunciado y denunciante, la institución podrá adoptar toda medida que considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre los involucrados.
- De resultar pertinente, se ofrecerá la atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.
- Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la empresa como por ejemplo clientes o proveedores, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación comercial.
- En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas.
- La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviere elementos nuevos para aportar al trámite.

Somos una empresa libre de discriminación por lo que cualquier conducta que consideres que esté violentando tu persona por favor acércate con tus compañeros y jefes de confianza.

Ponemos a tus ordenes los siguientes medios para que presentes tu queja o bien agendes una cita para dar atención a tu petición:

Claudia Franco Rendón

Tel. 348 105 5196

claudia.franco.rendon@gmail.com



agencia**kreativa**