

Lugar y fecha de expedición:

Ciudad de México, 18 de agosto de 2026

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

Presentación

Fundación en Movimiento, A.C. es una organización de la sociedad civil especializada en la prevención y atención del acoso escolar (bullying) y del acoso laboral (mobbing), así como en la promoción de la educación para la paz, el bienestar integral y la construcción de entornos seguros, inclusivos y libres de violencia. Congruente con su Código de Ética y de Conducta y con su Objeto Social —que la comprometen con la defensa y promoción de los derechos humanos, la equidad de género, la salud mental y el bienestar laboral—, la Fundación asume la responsabilidad de garantizar, hacia dentro de su propia organización, los mismos estándares de convivencia digna y libre de violencia que promueve hacia la comunidad.

El presente Protocolo constituye el instrumento normativo interno mediante el cual Fundación en Movimiento, A.C. establece las definiciones, principios, procedimientos y medidas necesarias para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y el acoso laboral —incluidos el hostigamiento y el acoso sexuales— dentro de todos sus espacios de trabajo, presenciales o a distancia.

Este documento es congruente con el Código de Ética y de Conducta de la Fundación y forma parte integral de las políticas de bienestar laboral, igualdad sustantiva y no discriminación de la organización.

1. Marco Normativo

El presente Protocolo se fundamenta, entre otros, en los siguientes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1° (igualdad y no discriminación), 4° y 123 (derecho al trabajo digno)

Ley Federal del Trabajo, en particular los artículos 2°, 3° Bis, 47, 51, 56, 132, 133 y 994, relativos a la prohibición del hostigamiento y el acoso sexual, la discriminación, la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la persona trabajadora y las obligaciones patronales de prevención.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que obliga a las organizaciones a identificar, prevenir y atender prácticas de violencia laboral, acoso u hostigamiento.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en lo relativo a la violencia laboral y docente.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, en materia de confidencialidad de las denuncias.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por México.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (como referencia de mejores prácticas, de adopción voluntaria).

Código de Ética y de Conducta de Fundación en Movimiento, A.C. y su Objeto Social.

2. Objeto

- Establecer los criterios, definiciones, principios y procedimientos que permitan a Fundación en Movimiento, A.C.:
- Prevenir la violencia y el acoso laboral, incluidos el hostigamiento y el acoso sexuales, mediante acciones de difusión, capacitación y sensibilización.
- Brindar una ruta de atención clara, accesible, confidencial y libre de revictimización a cualquier persona que presente una queja o denuncia

- Investigar de manera imparcial, oportuna y con perspectiva de género y de derechos humanos los casos reportados.
- Aplicar medidas de protección, sanciones y reparación proporcionales y conforme a la normatividad laboral vigente.
- Dar seguimiento y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas adoptadas.

3. Ámbito de Aplicación

- El presente Protocolo es de observancia obligatoria para todas las personas que integran, colaboran o representan a Fundación en Movimiento, A.C., sin distinción de jerarquía, tipo de contratación o modalidad de trabajo, incluyendo:
- Integrantes del Consejo Directivo y órganos directivos.
- Personal administrativo y operativo, sin importar su nivel jerárquico.
- Personas voluntarias.
- Prestadores de servicios profesionales y personas capacitadoras o facilitadoras.
- Aliados estratégicos y cualquier persona que, en el ejercicio de sus funciones, represente institucionalmente a la Fundación.
- Este Protocolo aplica a hechos ocurridos dentro de las instalaciones de la Fundación, en espacios virtuales o de trabajo a distancia, en eventos, talleres o actividades institucionales, así como en cualquier otro contexto vinculado con la relación de trabajo o colaboración, incluidas las comunicaciones por medios digitales y redes sociales institucionales.

4. Definiciones

Violencia laboral: Toda acción u omisión que, en el entorno de trabajo, dañe la estabilidad emocional, física, psicológica o sexual de una persona, afecte su desarrollo profesional, atente contra su dignidad o ponga en riesgo su empleo o el ambiente laboral.

Acoso laboral (mobbing): Conducta reiterada de hostigamiento, humillación, aislamiento, sobrecarga o menosprecio ejercida en el entorno laboral, con el objeto o resultado de intimidar, opacar, disminuir la autoestima, denigrar o dañar la salud física o mental de una persona trabajadora.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder derivado de una relación jerárquica que implica subordinación de la persona hostigada, expresado en conductas verbales, físicas o de ambos tipos, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación jerárquica, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión para la persona receptora, expresado en conductas verbales, físicas o de ambos tipos, relacionadas con la sexualidad.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en origen étnico, género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, condición social, religión, apariencia u otra condición que tenga por objeto anular o menoscabar el goce de derechos.

Persona denunciante o quejosa: Aquella que presenta la queja o denuncia por considerarse afectada por una conducta de violencia o acoso laboral.

Persona denunciada: Aquella señalada como presunta responsable de la conducta motivo de la queja o denuncia.

Debido proceso: El conjunto de garantías que aseguran a ambas partes el derecho de audiencia, ofrecimiento de pruebas, imparcialidad y resolución fundada.

No revictimización: Principio conforme al cual se evita que la persona afectada sea sometida a procesos que reproduzcan o agraven el daño sufrido, como la repetición innecesaria de su testimonio o el cuestionamiento de su dicho sin sustento.

Represalia: Cualquier acto de intimidación, discriminación o perjuicio laboral en contra de quien presente una queja, participe como testigo o colabore en una investigación conforme a este Protocolo.

6. Principios Rectores

La aplicación del presente Protocolo se regirá, en todo momento, por los siguientes principios:

Perspectiva de género: reconociendo las relaciones desiguales de poder y sus efectos diferenciados.

Enfoque de derechos humanos: privilegiando la dignidad, la igualdad y la no discriminación.

Confidencialidad: la información generada durante el proceso será tratada con estricta reserva.

Debido proceso e imparcialidad: garantizando el derecho de audiencia y defensa de ambas partes.

No revictimización: evitando cualquier práctica que agrave el daño de la persona afectada.

Celeridad: atendiendo las quejas de manera pronta y expedita.

Protección contra represalias: garantizando que ninguna persona sea perjudicada por denunciar, atestiguar o colaborar en una investigación.

Reparación integral: procurando medidas que restituyan el bienestar de la persona afectada.

Corresponsabilidad institucional: todas las personas vinculadas con la Fundación son responsables de contribuir a un entorno libre de violencia.

6. Conductas que Constituyen Violencia o Acoso Laboral

De manera enunciativa, mas no limitativa, se considerarán conductas de violencia o acoso laboral las siguientes:

- Insultos, gritos, humillaciones o descalificaciones reiteradas, en público o en privado.
- Asignación de cargas de trabajo excesivas, tareas denigrantes o carentes de sentido con el propósito de desgastar o menospreciar a la persona.
- Aislamiento deliberado, exclusión de reuniones, canales de comunicación o actividades laborales sin justificación.
- Difusión de rumores, comentarios difamatorios o burlas relacionadas con la vida personal, apariencia física, origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición.
- Comentarios, insinuaciones, contacto físico no consentido o propuestas de naturaleza sexual no deseadas.

- Amenazas, intimidación o presión indebida vinculadas con la estabilidad laboral.
- Vigilancia excesiva e injustificada de las actividades de una persona con fines de amedrentamiento.
- Cualquier uso indebido de medios digitales o redes sociales institucionales para hostigar, exhibir o denigrar a una persona trabajadora.

Conductas que NO constituyen acoso laboral

No se considerarán acoso laboral las instrucciones, llamadas de atención, evaluaciones de desempeño o medidas disciplinarias que se realicen de manera razonable, objetiva, respetuosa y dentro de las facultades ordinarias de supervisión, siempre que no impliquen trato denigrante, discriminatorio o desproporcionado.

7. Derechos y Obligaciones

7.1 De todas las personas vinculadas con la Fundación

- Derecho a un entorno de trabajo digno, seguro y libre de violencia.
- Derecho a presentar una queja o denuncia sin temor a represalias.
- Derecho a recibir acompañamiento, orientación y, en su caso, canalización a servicios de apoyo psicológico.
- Obligación de conducirse con respeto y de abstenerse de ejercer o tolerar actos de violencia o acoso laboral.
- Obligación de colaborar de buena fe en los procesos de investigación cuando sean llamadas como parte o testigos.

7.2 De la Fundación

- Garantizar canales de denuncia accesibles, confidenciales y seguros.
- Adoptar medidas de protección inmediatas cuando exista riesgo para la persona denunciante.
- Investigar con imparcialidad y resolver en los plazos establecidos en este Protocolo.
- Sancionar las conductas que resulten fundadas y dar seguimiento a la reparación del daño.
- Capacitar de manera periódica a todo el personal en materia de prevención de la violencia y el acoso laboral.

8. Ruta de Atención

La ruta de atención se compone de las siguientes etapas:

8.1 Recepción de la queja o denuncia

La queja o denuncia podrá presentarse por cualquiera de los siguientes medios:

- De manera verbal o escrita ante el Comité de Atención y Seguimiento.
- A través de un correo electrónico institucional destinado exclusivamente para este fin, con acceso restringido.
- Mediante un formato de queja disponible para todo el personal, voluntariado y prestadores de servicios.

La persona denunciante podrá solicitar que su identidad se mantenga confidencial frente a la persona denunciada durante la etapa de investigación preliminar, en la medida en que ello sea compatible con las garantías de debido proceso.

8.2 Medidas de protección inmediatas

- Una vez recibida la queja, y de manera previa a la resolución del caso, el Comité de Atención y Seguimiento podrá dictar medidas precautorias, tales como:
- Separación temporal de espacios de trabajo entre la persona denunciante y la denunciada.
- Ajustes temporales en la asignación de tareas, horarios o canales de comunicación.
- Suspensión temporal de funciones de supervisión de la persona denunciada sobre la denunciante, cuando exista relación jerárquica.
- Cualquier otra medida razonable orientada a salvaguardar la integridad de la persona afectada, sin prejuzgar la responsabilidad de la persona denunciada.

8.3 Investigación

El Comité de Atención y Seguimiento llevará a cabo la investigación conforme a las siguientes reglas:

- Se notificará a la persona denunciada los hechos que se le imputan, garantizando su derecho de audiencia.
- Se recabarán los testimonios, documentos y demás elementos de prueba pertinentes, evitando la exposición innecesaria de la persona denunciante.

- La investigación deberá desahogarse en un plazo no mayor a veinte días hábiles, prorrogable por causa justificada.
- Todo el proceso se conducirá bajo estricta confidencialidad, restringiendo la información únicamente a las personas involucradas en la investigación.

8.4 Resolución

Concluida la investigación, el Comité de Atención y Seguimiento emitirá una resolución fundada y motivada, que podrá:

- Declarar infundada la queja, cuando no se acredite la conducta denunciada.
- Declarar fundada la queja, en cuyo caso se determinarán las sanciones y medidas de reparación correspondientes.
- La resolución se notificará por escrito a ambas partes, respetando la confidencialidad de terceros involucrados.

8.5 Protección contra represalias

Queda estrictamente prohibida cualquier represalia en contra de la persona denunciante, testigos o personas que colaboren en la investigación. La comisión de represalias será considerada una falta grave adicional, sujeta a las sanciones previstas en este Protocolo.

9. Comité de Atención y Seguimiento

La Fundación contará con un Comité de Atención y Seguimiento, responsable de instrumentar el presente Protocolo, integrado de manera enunciativa por:

- Una persona representante de la Dirección o del Consejo Directivo.
- Una persona representante del área de Recursos Humanos o su equivalente.
- Una persona con formación en derechos humanos, género o psicología, que podrá ser interna o externa a la organización.

El Comité deberá integrarse garantizando la paridad de género y actuar siempre con imparcialidad, absteniéndose de participar cualquier persona integrante que tenga conflicto de interés con el caso concreto, en cuyo supuesto será sustituida conforme lo determinen los órganos directivos.

Funciones del Comité

- Recibir y dar trámite a las quejas y denuncias.
- Dictar medidas de protección inmediatas.

- Conducir la investigación conforme al debido proceso.
- Emitir la resolución correspondiente y dar seguimiento a su cumplimiento.
- Elaborar un informe anual, en términos estadísticos y sin datos personales, sobre los casos atendidos.
- Proponer acciones de prevención y capacitación.

10. Sanciones

Las sanciones se aplicarán conforme al principio de proporcionalidad, considerando la gravedad de la conducta, la reincidencia y el impacto causado. Podrán consistir, según corresponda y conforme a la legislación laboral aplicable, en:

Nivel	Ejemplos de conducta	Medida aplicable
Leve	Comentarios inapropiados aislados; falta de respeto puntual sin reincidencia.	Amonestación verbal o escrita y capacitación obligatoria.
Moderado	Conductas reiteradas de hostigamiento, exclusión o menosprecio.	Amonestación escrita, suspensión temporal, cambio de área o funciones.
Grave	Hostigamiento o acoso sexual; violencia física o reiterada; represalias contra denunciantes.	Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Fundación (art. 47 LFT) y, en su caso, denuncia ante autoridades competentes.

En los casos en que la conducta pudiera constituir un delito, la Fundación orientará a la persona afectada sobre su derecho a presentar la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público, sin que ello sustituya el procedimiento interno.

11. Medidas de Reparación y Acompañamiento

Cuando la queja resulte fundada, la Fundación adoptará, según el caso, medidas orientadas a la reparación integral de la persona afectada, tales como:

- Canalización a servicios de apoyo psicológico, propios o de instituciones aliadas.
- Disculpa institucional, cuando la persona afectada así lo solicite.
- Ajustes razonables en las condiciones de trabajo para garantizar un entorno seguro.
- Seguimiento periódico a la situación de la persona afectada tras la resolución del caso.

12. Confidencialidad y Protección de Datos

Toda la información generada durante el proceso de queja, investigación y resolución será tratada conforme a lo establecido en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. El acceso a los expedientes se limitará estrictamente a las personas integrantes del Comité de Atención y Seguimiento y a quienes deban conocerlos por razón de sus funciones.

13. Prevención, Capacitación y Difusión

Fundación en Movimiento, A.C. implementará acciones permanentes de prevención, entre ellas:

Difusión del presente Protocolo entre todo el personal, voluntariado y colaboradores al momento de su incorporación.

Capacitación periódica en materia de prevención de la violencia laboral, perspectiva de género, derechos humanos y cultura de paz, conforme a los ejes establecidos en el Código de Ética de la Fundación.

Evaluación periódica del clima laboral, en línea con los factores de riesgo psicosocial previstos en la NOM-035-STPS-2018.

Campañas de sensibilización sobre los canales de denuncia disponibles.

14. Seguimiento y Evaluación

El Comité de Atención y Seguimiento presentará anualmente a los órganos directivos de la Fundación un informe sobre la aplicación del presente Protocolo, que incluirá el número de quejas recibidas, su estatus y las acciones de mejora identificadas, sin revelar datos personales que permitan identificar a las personas involucradas.

15. Vigencia y Actualización

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación por los órganos directivos de Fundación en Movimiento, A.C. y podrá actualizarse periódicamente para atender cambios normativos, institucionales o de mejores prácticas en la materia.

16. Transitorios

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por los órganos competentes de Fundación en Movimiento, A.C.

SEGUNDO. Se instruye al área de Recursos Humanos, o su equivalente, para su difusión inmediata entre todo el personal, voluntariado y prestadores de servicios.

TERCERO. Todo lo no previsto en el presente Protocolo será resuelto por los órganos directivos de la Fundación, privilegiando en todo momento el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y el interés superior de niñas, niños y adolescentes.

EDUARDO JOSÉ RICALDE MEDINA
REPRESENTANTE LEGAL
FUNDACIÓN EN MOVIMIENTO A.C.