
PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y ATENDER CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

En los centros de trabajo de
TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.

Ciudad de México, 2025
Elaborado con base en el Modelo STyFE-CDMX, noviembre 2025

PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y atender casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo

Empresa:	TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.
Dirección:	Ciudad de México, México
Elaboró:	Recursos Humanos / Coordinación Legal
Fecha:	Ciudad de México, 2025
Vigencia:	Revisión anual

Este Protocolo ha sido elaborado con base en el "Modelo para la Elaboración de Protocolos para Prevenir la Discriminación por Razones de Género y Atender Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual en los Centros de Trabajo de la Ciudad de México", publicado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) de la CDMX, en cumplimiento con los artículos 3 y 132, fracción XXXI, de la Ley Federal del Trabajo.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	4
APARTADO I. ASPECTOS GENERALES	5
• Propósito y Objetivo	5
• Alcance	5
• Marco normativo	5
• Lineamientos conceptuales	6
• Directrices de actuación	6
TÍTULO PRIMERO — DISPOSICIONES GENERALES	7
Capítulo 1. Objetivo, Principios Rectores y Marco Conceptual	7
TÍTULO SEGUNDO — MECANISMOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO	8
Comité de Prevención y Atención	8
TÍTULO TERCERO — PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN	10
Capítulo 1. Prevención	10
Capítulo 2. Atención e Investigación de Casos	10
Capítulo 3. Medidas de Protección	11
Capítulo 4. Sanción	11
Capítulo 5. Medidas de Reparabilidad	11
Capítulo 6. Erradicación	12
TÍTULO CUARTO — SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	12
ANEXOS	13
Anexo 1. Comunicado Interno de Política de Cero Tolerancia	13
Anexo 2. Carta Compromiso de No Discriminación	14
Anexo 3. Formato de Atención a Casos	15
Anexo 4. Formato de Evaluación Inicial de Casos	16

PRESENTACIÓN

La no discriminación y la erradicación de la violencia en el ámbito laboral constituyen principios fundamentales para el desarrollo de una sociedad más justa e incluyente. La discriminación por razones de género, así como la violencia laboral en todas sus manifestaciones, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual, representan barreras estructuralmente arraigadas que vulneran los derechos humanos de las personas trabajadoras, obstaculizando su pleno desarrollo profesional y personal.

TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V. (en adelante "TERRACON" o "la Empresa"), comprometida con la igualdad, la dignidad y el respeto en sus centros de trabajo, adopta el presente Protocolo como herramienta normativa interna para prevenir, atender y erradicar actos de discriminación y violencia laboral, en cumplimiento con la Ley Federal del Trabajo (LFT) y los estándares internacionales de derechos humanos.

INTRODUCCIÓN

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) indica que en la Ciudad de México, el 34.6% de las mujeres de 15 años y más vivió situaciones de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida. Ante esta realidad, TERRACON reconoce que las empresas tienen un papel fundamental en la construcción de entornos laborales seguros, igualitarios y libres de violencia.

El presente Protocolo ha sido elaborado con base en el Modelo STyFE-CDMX (noviembre 2025) y se constituye como un instrumento práctico, claro y efectivo para que todas las personas que laboran en TERRACON conozcan sus derechos y los mecanismos disponibles para su protección.

APARTADO I. ASPECTOS GENERALES DEL PROTOCOLO

Propósito

Establecer las bases normativas, operativas y procedimentales que deben seguir las áreas y personas trabajadoras de TERRACON para la elaboración, implementación y cumplimiento de medidas destinadas a prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia laboral, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual, conforme a los artículos 3 y 132, fracción XXXI, de la LFT.

Objetivo

Ofrecer a toda la plantilla de TERRACON una herramienta sencilla y práctica que, en coordinación con sus trabajadoras y trabajadores, permita la prevención de la discriminación por razones de género, así como la atención oportuna y justa de casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Alcance

El presente Protocolo aplica a **todas las personas trabajadoras, contratistas y socios comerciales** de TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V. (en lo sucesivo "Grupos de Interés"), dentro de sus instalaciones, en actividades en campo, y en cualquier contexto vinculado a la relación laboral, sea dentro o fuera del centro de trabajo.

Marco normativo

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1981).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- Convenio 111 OIT – Discriminación (empleo y ocupación). Ratificado el 11 de septiembre de 1961.

- Convenio 155 OIT – Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. Ratificado el 1 de febrero de 1984.
- Convenio 190 OIT – Eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Ratificado el 15 de marzo de 2022.
- Artículos 1, 5 y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Artículos 2, 3, 132 fracción XXXI y 133 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007).
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2006).
- Ley General de Víctimas (2013).
- NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.
- Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 26 de noviembre de 2024.

Lineamientos conceptuales

Para los efectos del presente Protocolo, se adoptarán las siguientes definiciones clave:

- **Discriminación laboral por razones de género:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el género, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones.
- **Violencia laboral:** Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo, independientemente del vínculo jerárquico.
- **Hostigamiento sexual:** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, expresado en conductas verbales, físicas o ambas, de connotación lasciva (LFT, Art. 3o Bis; LGAMVLV, Art. 13).
- **Acoso sexual:** Conducta no deseada de naturaleza sexual que ofende, humilla o intimida a la persona, sin que exista necesariamente subordinación jerárquica.
- **Acoso laboral (mobbing):** Conducta persistente de maltrato, intimidación o humillación hacia una persona trabajadora, con el fin de degradarla o excluirla.
- **Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente por algún acto de discriminación o violencia laboral.
- **Presunta persona agresora:** Persona de quien se presumen actos de violencia o discriminación laboral.
- **Queja:** Manifestación de hechos que implican conductas discriminatorias o de violencia laboral ante el Comité de Prevención y Atención.
- **Datos personales sensibles:** Aquellos que revelan origen racial, estado de salud, preferencia sexual, creencias religiosas u otros datos cuya utilización indebida pueda originar discriminación.

Directrices de actuación

- **I. Perspectiva de género:** Todas las actuaciones del Protocolo incorporarán un análisis que visibilice las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.
- **II. Atención integral:** Desde el registro hasta la conclusión del caso, se procurará atención social, psicológica, médica y jurídica a la persona trabajadora víctima, canalizando a instituciones públicas

especializadas cuando la empresa no cuente con personal propio en dichas áreas.

- **III. Investigación:** Proceso de identificación, análisis y resolución de situaciones de trato desigual, abuso o agresión, con el fin de determinar si constituyen discriminación o violencia laboral.
- **IV. Confidencialidad:** Toda información relacionada con las quejas y casos atendidos será tratada con absoluta reserva, protegiendo los datos personales de todas las partes.
- **V. No revictimización:** En ninguna etapa del proceso se adoptarán medidas que puedan revictimizar a la persona afectada ni se realizarán careos o conciliaciones entre víctima y presunta persona agresora.
- **VI. Principio pro persona:** Ante la duda en la interpretación de las normas, se aplicará la disposición más favorable para la protección de los derechos de la víctima.

TÍTULO PRIMERO — DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo 1 | Objetivo, Principios Rectores y Marco Conceptual

1. Objetivo

Establecer los mecanismos, procedimientos y criterios para la prevención, atención, sanción y erradicación de la discriminación por razones de género y violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual, dentro de TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V., garantizando su aplicación en todo el ámbito de la empresa.

2. Objetivos específicos

- Crear un entorno laboral libre de discriminación, violencia, hostigamiento y acoso sexual.
- Establecer canales accesibles y confidenciales para la presentación de quejas.
- Garantizar una investigación imparcial, oportuna y con perspectiva de género de cada caso.
- Implementar medidas de protección inmediata a favor de las personas víctimas.
- Sancionar las conductas discriminatorias o violentas conforme a la normativa vigente.
- Asegurar la reparación integral del daño causado a las personas afectadas.
- Promover una cultura de cero tolerancia ante la violencia y discriminación laboral.

3. Ámbito de aplicación

Este Protocolo aplica a la totalidad del personal de TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V., independientemente de su puesto, área, modalidad de contratación o lugar donde desarrollen sus actividades laborales: oficinas, obra de campo, proyectos de monitoreo sísmico, instalaciones de instrumentación y cualquier otro sitio vinculado a la relación laboral.

4. Principios rectores

- | | |
|---|--|
| • Perspectiva de género | • Perspectiva feminista |
| • Respeto a la dignidad humana | • Libertad y autonomía de las personas |
| • Igualdad sustantiva | • No discriminación |
| • Seguridad jurídica | • Buena fe |
| • Protección, apoyo y desarrollo integral de la víctima | • Confidencialidad |
| • No revictimización | • Principio pro persona |

TÍTULO SEGUNDO — MECANISMOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Comité de Prevención y Atención de Discriminación y Violencia Laboral por Razones de Género

TERRACON constituirá un **Comité de Prevención y Atención de Discriminación y Violencia Laboral por Razones de Género** (en adelante "el Comité"), que será el órgano responsable de implementar, supervisar y evaluar el presente Protocolo.

Integración del Comité

- **Presidencia:** Persona representante de la Dirección General, con facultades para tomar decisiones institucionales y garantizar la implementación del Protocolo.

- **Secretaría Técnica:** Persona representante del área de Recursos Humanos, responsable de las funciones administrativas, logísticas y de gestión documental, así como de asegurar la correcta implementación de políticas y procedimientos.
- **Representantes de Áreas:** Personal electo de cada área o departamento clave de TERRACON, quienes aportarán su perspectiva en relación con la prevención y seguimiento de casos.
- **Representante sindical o de trabajadores:** En caso de existir sindicato, se designará un representante. En su ausencia, el personal elegirá a su propio representante.

La integración del Comité respetará el **principio de paridad de género**. Para centros con menos de 100 personas trabajadoras, el Comité estará compuesto por Presidencia, Secretaría Técnica y dos representantes del personal.

Funciones del Comité

- I. Recibir, registrar y dar seguimiento a las quejas presentadas.
- II. Realizar la evaluación preliminar y la investigación formal de cada caso.
- III. Emitir medidas de protección inmediata a las personas afectadas, con su consentimiento.
- IV. Implementar medidas de prevención, sensibilización y capacitación.
- V. Imponer las sanciones correspondientes conforme a los hechos comprobados y la normativa interna.
- VI. Determinar medidas de reparabilidad a favor de las personas afectadas.
- VII. Dar seguimiento a la implementación de las medidas de reparabilidad.
- VIII. Remitir casos cuyo análisis no sea de su competencia a las autoridades competentes.
- IX. Elaborar estadísticas y reportes periódicos sobre los casos atendidos.
- X. Garantizar la confidencialidad de toda la información en todo momento.

Ética del Comité

- **Cero tolerancia** ante cualquier conducta de violencia y acoso laboral, incluyendo el acoso sexual y el hostigamiento sexual, bajo ninguna circunstancia.
- **Honestidad y transparencia** en las acciones, decisiones y comunicación de las actividades del Comité.
- **Respeto y dignidad** hacia todas las personas que intervengan en los procedimientos.
- **Responsabilidad y compromiso** en el cumplimiento de los deberes y el reconocimiento de los impactos de las decisiones.

TÍTULO TERCERO — DE LA PREVENCIÓN, PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN Y DE LA ERRADICACIÓN

Capítulo 1 | Prevención

Para garantizar un entorno laboral libre de discriminación y violencia en TERRACON, se implementarán las siguientes estrategias de prevención:

Sensibilización

- Implementar un programa continuo de sensibilización, al menos cada seis meses, a través de conferencias, talleres participativos y otras metodologías que favorezcan la toma de conciencia.
- Instalar un canal interno de reporte ("Línea de Confianza TERRACON") con información accesible para todo el personal.
- Promover la campaña institucional de "16 Días de Activismo contra la Discriminación y la Violencia Laboral" en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Capacitación

- Diseñar e impartir capacitaciones obligatorias sobre perspectiva de género, prevención de violencia laboral y hostigamiento sexual, dirigidas a todo el personal de TERRACON.
- Incluir módulos específicos sobre el presente Protocolo en la inducción de nuevo ingreso.
- Proporcionar formación especializada a las personas integrantes del Comité.
- Capacitar a líderes de área para la detección temprana de conductas discriminatorias o violentas.

Comunicación y difusión

- Publicar el presente Protocolo en la intranet, tableros y espacios visibles de TERRACON.
- Emitir el comunicado interno de "Política de Cero Tolerancia" (ver Anexo 1).
- Difundir los mecanismos de queja y los datos de contacto del Comité.

Capítulo 2 | Atención e Investigación de Casos

Procedimiento de atención:

- **a. Recepción y registro de la queja.** La queja podrá interponerse por escrito, verbalmente o mediante los medios electrónicos habilitados por TERRACON. Se asignará una clave de registro única para su seguimiento e informará a la persona denunciante sobre el proceso, sus derechos y el tratamiento confidencial de la información. Cualquier queja es suficiente para iniciar la investigación correspondiente.
- **b. Evaluación preliminar.** El Comité realizará un análisis inicial para determinar si los hechos denunciados corresponden a conductas previstas en este Protocolo. El plazo de atención no será mayor a cinco días hábiles. Si se identifica un riesgo inminente para la víctima, se implementarán de forma inmediata las medidas de protección correspondientes.
- **c. Investigación formal.** Una vez admitida la queja, se procederá con la investigación de manera imparcial, con perspectiva de género, garantizando el derecho de audiencia a todas las partes involucradas. La investigación concluirá con un dictamen fundamentado.
- **d. Resolución y notificación.** El Comité emitirá una resolución, notificando a las partes el resultado y las medidas a implementar, con apego al principio de confidencialidad.

Capítulo 3 | Medidas de Protección

Las medidas de protección serán de carácter administrativo interno, aplicables al lugar de trabajo, durante el trabajo o como resultado de éste. Incluyen:

- Suspensión temporal de la persona señalada como agresora mientras dure la investigación.
- Restricción de contacto y comunicación entre la presunta persona agresora y la presunta víctima.
- Orden de no acercamiento al domicilio, familiares o lugar de trabajo de la víctima.
- Asignación de la persona señalada como agresora a un lugar y actividades laborales separadas.
- Canalización de la presunta víctima a apoyo psicológico, social o médico, con seguimiento.
- **En ningún momento habrá proceso de careo o conciliación** entre las partes.

Capítulo 4 | Sanción

Las sanciones se aplicarán conforme a los hechos comprobados durante la investigación y en el marco de la normativa interna de TERRACON y la legislación laboral vigente. Las sanciones podrán incluir desde amonestación escrita hasta terminación de la relación laboral, según la gravedad de los hechos. En caso de conductas constitutivas de delito, se remitirá el caso a las autoridades competentes.

Capítulo 5 | Medidas de Reparabilidad

El Comité determinará las medidas de reparabilidad a favor de las personas afectadas, promoviendo su restitución integral. Estas medidas pueden ser:

- **Satisfacción:** Reconocimiento de los hechos y su impacto en la víctima.
- **Garantía de no repetición:** Acciones estructurales para evitar la recurrencia.
- **Disculpa pública o privada** por parte de la persona responsable.
- **Reparación de imagen** ante el equipo de trabajo.
- **Apoyo psicológico y/o psiquiátrico** a cargo de la empresa o canalización institucional.
- **Servicio médico**, ya sea público o privado.

Capítulo 6 | Erradicación

La erradicación de la discriminación y la violencia laboral en TERRACON es un proceso continuo que requiere la participación activa de todas las personas de la organización. Cuando el análisis del caso revele que el hecho fue provocado por factores internos (clima laboral, estructura organizacional, tolerancia a la violencia), se adoptarán medidas estructurales para su corrección. Esto incluye la revisión de políticas, protocolos, procesos de selección y promoción, así como el fortalecimiento de la cultura organizacional con perspectiva de género.

TÍTULO CUARTO — SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

TERRACON, en coordinación con el Comité, llevará registro y elaborará estadísticas de los casos denunciados y atendidos, creando una base de datos para el seguimiento, monitoreo y evaluación.

Capítulo 1 | Seguimiento

- I. Aseguramiento de la reparación integral a las víctimas, dando seguimiento al cumplimiento de las acciones correctivas.
- II. Seguimiento de las políticas de cero tolerancia, asegurando su comunicación y aplicación efectiva.
- III. Seguimiento de quejas anónimas a través de canales seguros, sin miedo a represalias.
- IV. Disponibilidad de personal capacitado (psicólogo/a, trabajo social) para acompañar los procesos.
- V. Evaluación del impacto de las medidas de reparabilidad en el bienestar de las personas afectadas.

Capítulo 2 | Monitoreo

- I. Registro sistemático de todos los casos reportados, con indicadores desagregados por tipo de incidente, género, área y cargo.
- II. Monitoreo trimestral de los indicadores de clima laboral y percepción de seguridad.
- III. Recolección y análisis de datos sobre el número de casos, desglosados para identificar patrones o áreas de mayor riesgo.
- IV. Revisión periódica (anual o semestral) del Protocolo para garantizar su alineación con las mejores prácticas y la normativa legal vigente.

Capítulo 3 | Evaluación de Efectividad y Resultados

- I. Evaluación anual de la efectividad de los resultados del Protocolo, incluyendo la resolución de casos y cumplimiento de objetivos.
- II. Ajustes y mejoras del Protocolo según los resultados de la evaluación, identificando áreas de oportunidad.
- III. Encuesta de percepción de seguridad y confianza en el Protocolo, aplicada a todo el personal al menos una vez al año.
- IV. Reporte anual de resultados presentado a la Dirección General y al personal.
- V. Posibilidad de contratar auditores externos o comités independientes para evaluar la efectividad del Protocolo.

III. ANEXOS

Anexo 1. Comunicado Interno — Política de Cero Tolerancia

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA ANTE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO, VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

En cumplimiento de nuestras obligaciones legales y de nuestro compromiso con un entorno laboral seguro e igualitario, en **TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.** adoptamos una política de **cero tolerancia** ante cualquier forma de discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral.

Con el objetivo de prevenir, atender y erradicar estas conductas, TERRACON ha implementado el presente Protocolo, así como mecanismos internos diseñados para garantizar la protección y el respeto de los derechos de todas las personas trabajadoras.

Cualquier persona que sea víctima o testigo de estas conductas podrá presentar una queja de manera confidencial a través de los siguientes medios:

Teléfono:	[Número de contacto del Comité]
Correo Electrónico:	[Correo institucional del Comité]
Contacto directo:	[Nombre y cargo de la persona designada como primer contacto]

Las quejas serán atendidas por el Comité de Prevención y Atención de Discriminación y Violencia Laboral por Razones de Género. Toda la información será tratada con absoluta confidencialidad y se brindará el acompañamiento necesario a las personas afectadas.

En TERRACON reafirmamos nuestro compromiso con el derecho de todas las personas a un ambiente laboral seguro, libre de discriminación y violencia.

Dirección General
TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.
Fecha: _____

Recursos Humanos / Secretaría Técnica del Comité
TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.
Fecha: _____

Anexo 2. Carta Compromiso de No Discriminación y No Violencia Laboral

[Nombre de la persona empleada]

[Puesto]

[Fecha]

Por medio de la presente, yo, **[Nombre de la persona empleada]**, en mi calidad de persona trabajadora de **TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.**, me comprometo a mantener un ambiente laboral basado en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

1. Abstenerme de realizar cualquier tipo de acto discriminatorio por razones de género, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, estado civil u otra condición protegida por la ley.
2. Conducirme con respeto y dignidad en mis interacciones con colegas, clientes y cualquier otra persona con quien tenga relación laboral.
3. No incurrir en ningún tipo de violencia, incluyendo verbal, física, psicológica, sexual o simbólica, así como en actos de hostigamiento y acoso sexual.
4. Cumplir con las políticas internas de TERRACON relativas a la igualdad, la no discriminación y la prevención de la violencia en el trabajo.
5. Reportar cualquier situación de discriminación o violencia de la que tenga conocimiento, siguiendo los canales adecuados establecidos.
6. Participar en las capacitaciones y programas que TERRACON implemente para fomentar la cultura de respeto e igualdad.

Estoy consciente de que el incumplimiento de estos principios podrá acarrear medidas disciplinarias conforme a la legislación vigente y las políticas internas de TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.

Firma de la persona trabajadora

Nombre: _____

Fecha: _____

Firma del representante de RR.HH.

Nombre: _____

Fecha: _____

Anexo 3. Formato de Atención a Casos

Este formato tiene como objetivo asegurar que los casos de discriminación por razones de género y violencia laboral sean gestionados de manera responsable, brindando respuestas efectivas y oportunas a las personas afectadas, respetando siempre sus derechos y dignidad.

Nombre de la Empresa: TERRACON INGENIERÍA S.A. de C.V.

Fecha de recepción: _____

Folio / Clave de caso: _____

1. Datos de la persona presunta víctima

Nombre completo: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Género: _____

Puesto: _____

Área o departamento: _____

Fecha de inicio en la empresa: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico: _____

¿Está afiliada a un sindicato? () Sí () No Nombre del sindicato: _____

2. Datos de la persona presunta agresora

Nombre completo: _____

Puesto: _____

Área o departamento: _____

3. Descripción de los hechos

Fecha y hora del incidente: _____

Lugar donde ocurrieron los hechos: _____

Descripción detallada de la situación (narración de los hechos):

Tipo de discriminación o violencia (marcar lo que corresponda):

- | | |
|---|---|
| ☐ Discriminación laboral por razones de género | ☐ Acoso sexual |
| ☐ Violencia laboral por razones de género | ☐ Acoso laboral |
| ☐ Violencia psicológica | ☐ Hostigamiento sexual |

☐ Violencia física

☐ Hostigamiento laboral

☐ Violencia verbal

☐ Otra (especificar): _____

4. Medidas previas tomadas por la persona presunta víctima

¿Se reportó el incidente a alguien dentro de la empresa? () Sí () No

¿A quién se le reportó?

(Nombre y cargo): _____

¿Se tomaron medidas inmediatas? () Sí () No

¿Hubo alguna respuesta o acción tomada por la empresa? () Sí () No

Si la respuesta es sí,

especificar: _____

5. Medidas solicitadas y expectativas de la persona presunta víctima

() Solicitud de investigación formal interna

() Implementación de medidas de protección inmediatas

() Acompañamiento para presentar denuncia ante instancias judiciales

() Otras (especificar): _____

6. Recepción de la queja

Persona que recibe la denuncia

(nombre y cargo): _____

CONFIDENCIALIDAD: La información contenida en este formato será tratada con total confidencialidad. Solo se compartirán detalles con las partes involucradas o cuando sea necesario por cuestiones legales o de seguridad.

Anexo 4. Formato de Evaluación Inicial de Casos — Comité TERRACON

1. Datos generales del caso

Fecha de recepción del caso: _____

Nombre de la persona denunciante (opcional/confidencial): _____

Nombre de la persona señalada: _____

Área o departamento involucrado: _____

2. Observaciones iniciales

Describir brevemente el análisis preliminar del incidente, tipo de discriminación o violencia identificada, y las posibles medidas a considerar:

3. Acciones a seguir (marcar las que correspondan)

- | | |
|---|--|
| ☐ Investigación interna | ☐ Entrevistas con las partes involucradas |
| ☐ Implementación de medidas de protección inmediatas | ☐ Derivación a instancias externas |
| ☐ Capacitación y sensibilización | ☐ Asesoría legal |
| ☐ Medidas disciplinarias (especificar): _____ | ☐ Otras acciones (especificar): _____ |

4. Seguimiento y plazos

Fecha estimada para la resolución del caso: _____

Fecha de revisión y actualización del caso: _____

Responsable de la gestión del caso: _____

Observaciones adicionales: _____

Firma de la persona afectada (si lo desea)

Fecha: _____

Firma de la persona que dio la atención

Fecha: _____