



CONADESSE

CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA LABORAL



CONADESSE

CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA

**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL**

Emisión:
ENERO/ 2026

Clave:
IAV-PVL-0.1

CONTENIDO

CAPÍTULO I	3
DISPOSICIONES GENERALES	3
1.1. Introducción	3
1.2. Objetivo del Protocolo.	3
1.3. Ámbito de aplicación.	3
CAPITULO II	4
CONCEPTOS CLAVE	4
CAPITULO III	5
CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	5
3.1. ¿Qué se considera acoso laboral?	5
3.2. Situaciones que NO se consideran acoso.	6
3.3. Fases del acoso laboral.	6
CAPITULO IV.	7
PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN	7
4.1. Principios Rectores del Procedimiento.	7
4.2. Derechos de las Personas Involucradas.	7
4.3. Medios de Contacto y Recepción de Denuncias.	8
4.4. Ruta de Actuación (Paso a Paso).	8
CAPITULO V.	10
GARANTÍAS DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE	10
5.1. Garantía de Anonimato y Confidencialidad.	10
5.2. Prohibición de Represalias.	10

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Introducción.

El presente Protocolo de Prevención y Actuación contra la Violencia Laboral de la Confederación Nacional para el Desarrollo de la Sucroquímica y la Sustentabilidad Energética (CONADESSE) tiene como finalidad establecer un marco institucional claro para la identificación, prevención, atención, investigación y erradicación de conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento en el ámbito organizacional, representativo y de actuación de la Confederación.

Este Protocolo se encuentra alineado con la Ley Federal del Trabajo, la NOM-035-STPS-2018, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como con los estándares y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y responde al compromiso de la CONADESSE promover un entorno organizacional y de participación digno, seguro, respetuoso, libre de violencia y con perspectiva de género.

La CONADESSE reconoce que la violencia laboral vulnera la dignidad humana, afecta la salud física y emocional de las personas y deteriora el clima organizacional, por lo que asume una política de CERO TOLERANCIA frente a cualquier conducta que atente contra los derechos humanos de quienes integran o se relacionan con la Confederación.

1.2. Objetivo del Protocolo.

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer los mecanismos y lineamientos de actuación para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de conductas de violencia laboral, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en el marco de las actividades, funciones, representaciones y vínculos con la CONADESSE.

Asimismo, busca:

- a) Garantizar procedimientos claros, confidenciales y con debido proceso.
- b) Proteger a las personas denunciantes y víctimas frente a represalias.
- c) Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.
- d) Facilitar la intervención oportuna de los órganos competentes de la Confederación, incluyendo al Comité de Honor y Justicia y a los órganos que, conforme a los Estatutos de la CONADESSE, resulten competentes.

La aplicación del presente Protocolo no limita ni sustituye el derecho de las personas afectadas a acudir a otras instancias administrativas, laborales o judiciales que estimen pertinentes.

1.3. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo es de observancia obligatoria y resulta aplicable a todas las personas que integran, representan o se vinculan con la CONADESSE, incluyendo, de manera enunciativa más no limitativa:

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****Emisión:**

ENERO/ 2026

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Clave:**

IAV-PVL-0.1

- a) Confederados y colaboradores.
- b) Órganos de gobierno, comisiones, comités y órganos auxiliares de apoyo.
- c) Representantes, delegados y consejeros.
- d) personas de organizaciones, empresas o terceros que mantengan una relación de colaboración, representación, apoyo técnico o vinculación institucional, cuando las conductas se presenten en el marco de dichas relaciones.

El Protocolo será aplicable aun cuando la relación de participación, representación, colaboración o vinculación institucional haya concluido, siempre que los hechos denunciados hayan ocurrido durante la vigencia de dicha relación.

CAPITULO II CONCEPTOS CLAVE

Violencia: Cualquier acto u omisión que dañe o pueda dañar la integridad física, psicológica, patrimonial, económica, sexual o la libertad de una persona.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause o pretenda causar daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público, de conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Violencia laboral: Conjunto de conductas ejercidas en el marco de una relación laboral o de representación, mediante el abuso de poder, que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona trabajadora, e impiden o limitan su desarrollo profesional.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en origen étnico o nacional, género, sexo, edad, condición social, estado civil, embarazo, orientación sexual, condición de salud, opiniones políticas, ideológicas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, de conformidad con el Código Penal Federal.

Acoso laboral (mobbing): Conducta abusiva, reiterada y sistemática, ejercida en el entorno laboral o con motivo del trabajo, mediante gestos, palabras, actos u omisiones, que atentan contra la dignidad o integridad psíquica de una persona, con el propósito o efecto de aislarla, desestabilizarla, minar su autoestima o provocar su renuncia o exclusión. (NOM-035-STPS-2018).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo, embarazo o condición relacionada, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, independientemente de que exista o no una relación jerárquica.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****Emisión:**
ENERO/ 2026**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Clave:**
IAV-PVL-0.1

Hostigamiento sexual: Ejercicio de poder, en una relación de subordinación real, mediante conductas de naturaleza sexual, no deseadas, que afectan la dignidad de la persona trabajadora.

Acoso y Hostigamiento Sexual: Con el objeto de brindar claridad sobre las diferencias entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual, así como su marco jurídico aplicable, se presentan a continuación las definiciones y referencias legales correspondientes conforme a la legislación vigente.

Concepto	Definición	Marco Jurídico	Sanción Penal
Hostigamiento Sexual	El ejercicio de poder en una relación de subordinación real del agresor sobre la víctima.	Art. 13 LGAMVLV	Hasta 800 días multa y, en caso de reincidencia, destitución.
Acoso Sexual	Forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que coloca a la víctima en un estado de indefensión.	Art. 13 LGAMVLV	De 1 a 3 años de prisión (Art. 259 Bis CPF).

Las sanciones señaladas corresponden al marco legal vigente y son independientes de las medidas internas que, en su caso, determine la CONADESSE conforme a sus estatutos, reglamentos y demás disposiciones internas aplicables.

Para efectos ilustrativos y de orientación, las conductas que pueden constituir acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual o acoso por razón de sexo se desarrollan de manera enunciativa y no exhaustiva en el **ANEXO II: Guía Orientativa de Conductas de Acoso y Hostigamiento**, el cual deberá interpretarse de forma sistemática con el presente Protocolo.

CAPITULO III

CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

3.1. ¿Qué se considera acoso laboral?

Para efectos del presente protocolo, el acoso laboral o psicológico se distingue de otros conflictos laborales u organizacionales por la concurrencia de los siguientes elementos:

- **Intencionalidad** de causar daño a una persona.
- **Repetición y continuidad** de las conductas en el tiempo.
- **Focalización** en una persona o en un grupo reducido de personas.
- **Existencia de una relación asimétrica**, en la que la víctima se encuentra en desventaja para defenderse, ya sea por razones jerárquicas, laborales, económicas, sociales, físicas o psicológicas.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

- **Conductas dirigidas a desacreditar, humillar, intimidar, discriminar u ofender** a la persona afectada.
- **Objetivo de excluir, aislar o forzar la salida** la persona del entorno organizacional, de participación o de sus funciones dentro de la Confederación.

La ausencia de estos elementos puede dar lugar a conflictos laborales u otros factores de riesgo psicosocial, pero no necesariamente **constituye acoso laboral**.

Para la identificación práctica de conductas específicas que, de manera individual o conjunta, puedan configurar acoso laboral u otras modalidades de violencia, podrá consultarse el **ANEXO II. Guía Orientativa de Conductas de Acoso y Hostigamiento**, sin que dicho anexo sustituya el análisis integral del caso concreto.

3.2. Situaciones que NO se consideran acoso.

No se considerarán conductas de acoso laboral, para efectos del presente Protocolo:

- Actos aislados, discusiones ocasionales, desacuerdos puntuales o estados de ánimo circunstanciales.
- Decisiones organizativas de carácter colectivo, aun cuando resulten incómodas o impopulares (cambios de horario, ajustes salariales, cancelación de horas extra, reestructuraciones), siempre que no estén dirigidas de manera específica a una persona.
- Conflictos colectivos, procesos de representación, desacuerdos organizacionales o acciones gremiales.
- La exigencia de cumplimiento de funciones, metas o responsabilidades laborales, siempre que no exista intención de dañar ni se vulnere la dignidad de la persona.
- Supervisión, evaluación del desempeño o críticas constructivas relacionadas con el trabajo, cuando sean objetivas y no tengan fines de represalia.
- Conflictos entre personas en condiciones jerárquicas equivalentes, cuando exista comunicación y no se busque el aislamiento o la destrucción personal o profesional.
- condiciones inherentes a las actividades, funciones o encargos desempeñados que representen riesgos físicos, organizativos o psicosociales, cuando no estén asociadas a una conducta intencional de hostigamiento.
- Conductas inapropiadas generalizadas que no estén dirigidas específicamente a una persona o grupo determinado.

3.3. Fases del acoso laboral.

El acoso laboral puede desarrollarse progresivamente a través de las siguientes fases:

1. Fase de conflicto.

Surgen desacuerdos o tensiones que no se resuelven adecuadamente y comienzan a cronificarse.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

2. Fase de estigmatización.

La persona afectada empieza a recibir ataques psicológicos reiterados, directos o indirectos, mientras el entorno laboral omite intervenir.

3. Fase de intervención organizacional.

La institución toma conocimiento de la situación. La respuesta puede orientarse a resolver el conflicto o, en su caso, a minimizarlo u ocultarlo, lo que agrava el daño.

4. Fase de exclusión o eliminación.

La persona afectada puede ser etiquetada negativamente, marginada o separada de la vida laboral mediante renuncia forzada, despido o afectaciones a su salud.

CAPITULO IV.

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

4.1. Principios Rectores del Procedimiento.

El presente procedimiento se rige por los siguientes principios:

a) Derecho a denunciar sin represalias: Toda persona que presente una denuncia o colabore en su esclarecimiento tendrá garantizado que no será objeto de intimidación, represalias, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

b) Presunción de inocencia: Las personas señaladas como presuntas responsables gozarán en todo momento de la presunción de inocencia, sin perjuicio de la adopción de medidas cautelares preventivas.

c) Confidencialidad y protección de la información: Toda la información recabada será tratada con estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente para los fines del presente Protocolo, conforme a la legislación aplicable en materia de protección de datos personales.

d) Buena fe en las denuncias: Cuando no sea posible constatar los hechos denunciados, no se impondrán represalias a la persona denunciante; no obstante, se dará seguimiento preventivo a la situación. Las denuncias falsas, maliciosas o con intención de dañar la reputación de una persona serán sancionadas conforme a la normatividad interna y legal aplicable.

Las actuaciones del Comité de Honor y Justicia, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán observar en todo momento estos principios.

4.2. Derechos de las Personas Involucradas.

Las personas involucradas en el procedimiento tendrán los siguientes derechos:

a) Derechos comunes para todas las partes:

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

- Ser escuchadas y atendidas con respeto.
- Recibir información clara y oportuna sobre el procedimiento.
- Ser acompañadas por una persona de su confianza durante las actuaciones.
- Recibir un trato justo, imparcial y digno.
- Contar con seguimiento durante todo el proceso.

b) Derechos de la persona denunciante y/o víctima:

- Solicitar la activación del presente Protocolo.
- Recibir medidas de protección cuando exista riesgo.
- Acceder a acompañamiento psicológico y orientación institucional.

c) Derechos de la persona señalada:

- Conocer la naturaleza y contenido de la denuncia.
- Defenderse y aportar pruebas.
- Que se respete su presunción de inocencia.

4.3. Medios de Contacto y Recepción de Denuncias.

La CONADESSE pone a disposición los siguientes canales de denuncia, los cuales pueden utilizarse de forma anónima o nominal:

- a) Línea “Antiviolenencia” (WhatsApp y Voz) gestionada por el Comité de Honor y Justicia.
- b) Buzones de Justicia Laboral.
- c) Unidad Móvil de Atención (UMA): Brigadas de atención institucional y representación confederativa, que recibirán denuncias que recibirán denuncias de viva voz, especialmente en casos de personas que no sepan leer o escribir.
- d) Correo electrónico oficial: denuncia.segura@conadesse.mx. Monitoreado por un auditor externo para garantizar imparcialidad.

4.4. Ruta de Actuación (Paso a Paso).

El procedimiento para la atención de quejas y denuncias en materia de violencia laboral, acoso y hostigamiento se desarrollará conforme a las etapas descritas en el presente apartado, observando en todo momento los principios y derechos previstos en este Protocolo.

Para efectos ilustrativos y de orientación, la secuencia general del procedimiento, así como los puntos de decisión relevantes, se representa en el **Anexo I**. Diagrama de Flujo del Procedimiento de Prevención y Actuación, sin que dicho anexo sustituya ni modifique las disposiciones normativas aquí establecidas.

Paso 1. Presentación de la queja.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

La denuncia será presentada por la persona afectada o por un testigo mediante escrito físico o digital, utilizando el formato establecido en el **ANEXO III: Formulario de registro de queja o denuncia**, ante el Comité de Honor y Justicia.

Paso 2. Medidas cautelares.

Recibida la denuncia, El Comité de Honor y Justicia ordenará la adopción inmediata de medidas cautelares, pudiendo apoyarse en las áreas administrativas que resulten necesarias, adoptará de manera inmediata medidas preventivas, tales como la separación física del presunto agresor y la víctima, con el fin de evitar represalias o la continuación de los hechos denunciados. Estas medidas no implican prejuzgar responsabilidad.

Paso 3. Investigación.

Se realizarán entrevistas, recopilación de pruebas y testimonios bajo estricta confidencialidad, garantizando el derecho de audiencia de todas las partes involucradas.

Para el análisis y valoración de las conductas denunciadas, el Comité de Honor y Justicia podrá apoyarse, de manera orientativa, en lo dispuesto en el **ANEXO II. Guía Orientativa de Conductas de Acoso y Hostigamiento**, atendiendo siempre al contexto, reiteración, intencionalidad y efectos producidos.

Paso 4. Dictamen final.

Con base en la investigación, Comité de Honor y Justicia, con posible vista a Presidencia/Asamblea emitirá un dictamen que podrá consistir en:

- Archivo del caso debidamente fundamentado.
- Amonestación.
- separación, suspensión o terminación de la relación de participación, colaboración o vinculación con la CONADESSE, conforme a sus Estatutos.
- Canalización a autoridades competentes cuando los hechos constituyan un delito.

Paso 5. Seguimiento.

Se brindará acompañamiento psicológico a la persona afectada y se dará seguimiento institucional para garantizar la no repetición de las conductas.

Canalización a Autoridades y Apoyo Externo.

Cuando la gravedad del caso lo amerite o se detecten conductas constitutivas de delito, la CONADESSE dará vista y acompañamiento ante las instancias correspondientes, tales como PROFEDET, CFCRL, STPS, CONAVIM, CEAV, IMSS o el Ministerio Público competente.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

CAPITULO V.

GARANTÍAS DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

5.1. Garantía de Anonimato y Confidencialidad.

La CONADESSE garantiza que toda la información proporcionada a través de los canales establecidos en el presente Protocolo será tratada como estrictamente confidencial.

La identidad de la persona denunciante, de las personas testigos, así como los datos personales y las pruebas aportadas, estarán protegidos conforme a lo dispuesto en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, y únicamente tendrán acceso a dicha información las personas expresamente autorizadas para la investigación y resolución del caso.

5.2. Prohibición de Represalias.

La CONADESSE establece una política de CERO TOLERANCIA a las represalias.

Ningún confederado y colaborador podrá ser sancionado, degradado, intimidado, discriminado o afectado en sus condiciones de participación, representación o colaboración por haber presentado una denuncia de buena fe, participado como testigo o colaborado en una investigación derivada del presente Protocolo.

Cualquier acto de represalia cometido por cualquier aglomerado será considerado una falta grave y sancionado, pudiendo dar lugar a la terminación inmediata de la relación de vinculación con la CONADESSE, sin perjuicio de las responsabilidades legales que correspondan.

5.3. Uso de la Información.

La información recabada durante la aplicación del presente Protocolo será utilizada exclusivamente para los fines de investigación interna, resolución del procedimiento y seguimiento institucional.

Dicha información podrá ser proporcionada únicamente a autoridades laborales, administrativas o judiciales competentes, cuando exista requerimiento legal expreso o cuando los hechos investigados constituyan posibles delitos.



CONADESSE

CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA

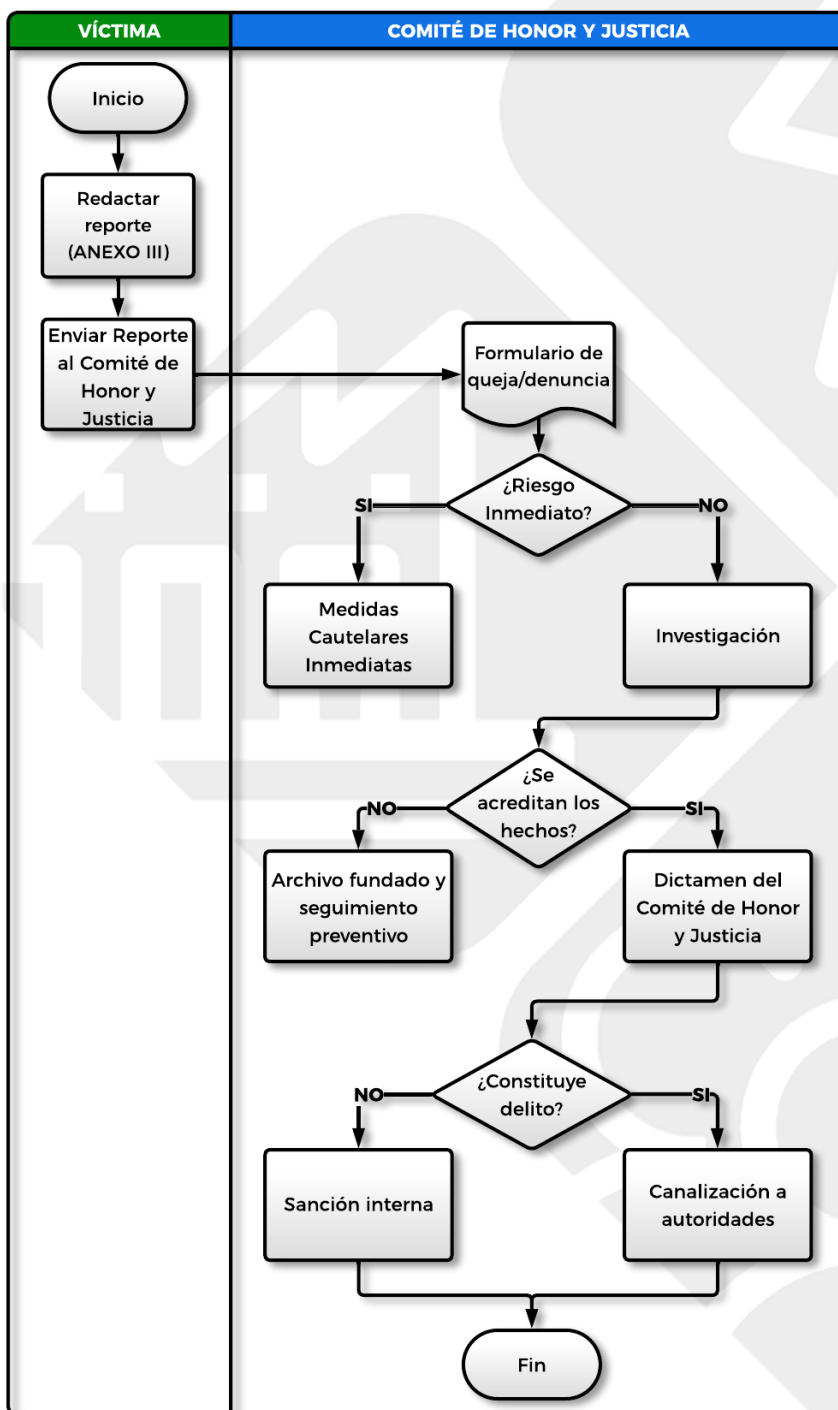
**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL**

Emisión:
ENERO/ 2026

Clave:
IAV-PVL-0.1

ANEXO I: Diagrama de Flujo del Procedimiento de Atención de Violencia Laboral (Material Informativo).



Nota: Las medidas cautelares no implican prejuzgar responsabilidad.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

ANEXO II: Guía orientativa de conductas de acoso y hostigamiento.

I. Naturaleza del Anexo.

El presente Anexo tiene carácter orientativo, preventivo y no exhaustivo, y tiene por objeto facilitar la identificación de posibles conductas de acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo, sin que su inclusión implique que dichas conductas deban concurrir de manera aislada o conjunta para configurar un caso concreto.

La valoración de cada situación deberá realizarse de manera integral, atendiendo al contexto, reiteración, intencionalidad y efectos producidos.

II. Acoso por Razón de Sexo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo, embarazo, maternidad, paternidad, ejercicio de derechos de conciliación o condiciones relacionadas, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Conductas orientativas:

a) Aislamiento o rechazo

- Asignar tareas o espacios que aislen deliberadamente.
- Ignorar sistemáticamente la presencia o participación.
- Limitar injustificadamente la comunicación.

b) Atentados contra la dignidad personal.

- Burlas, ridiculización o comentarios ofensivos sobre apariencia, embarazo o vida personal.
- Desacreditación constante e injustificada.
- Cuestionamientos reiterados con base en estereotipos de género.

c) Atentados contra las condiciones de trabajo.

- Asignación de tareas inútiles, degradantes o incongruentes.
- Cambios arbitrarios de funciones vinculados al sexo o condición.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

d) Violencia verbal o gestual.

- Amenazas, gritos, gestos intimidatorios.
- Conductas que generen temor o afectación emocional.

III. Acoso Laboral o Psicológico.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1

Se entiende como la exposición reiterada a conductas de violencia psicológica en el ámbito laboral, ejercidas desde una posición de poder formal o informal, que tengan por objeto o efecto minar la autoestima, reputación, estabilidad emocional o desempeño profesional.

Conductas orientativas:

- Desacreditación sistemática del trabajo.
- Control excesivo y desproporcionado.
- Difusión de rumores.
- Ataques a la vida privada.
- Aislamiento social deliberado.
- Gritos, insultos o amenazas verbales.

IV. Acoso Sexual.

Constituye acoso sexual cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual, no deseada, que atente contra la dignidad de una persona o genere un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Conductas orientativas:

- Contacto físico no solicitado.
- Comentarios, bromas o insinuaciones sexuales.
- Mensajes, llamadas o correos con contenido sexual.
- Miradas lascivas o gestos obscenos.
- Invitaciones persistentes no deseadas.
- Petición de favores sexuales vinculados a beneficios o amenazas laborales.
- Exhibición de material sexual sin consentimiento.

V. Consideraciones Finales

Las conductas descritas en el presente Anexo no constituyen un listado cerrado y deberán analizarse considerando su reiteración, contexto, intencionalidad y efectos en la persona afectada.

La inexistencia de alguna conducta específica no excluye la posibilidad de que se configure una situación de acoso conforme al presente Protocolo.

**CONADESSE**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL****Emisión:**
ENERO/ 2026**Clave:**
IAV-PVL-0.1**ANEXO III: Formulario de registro de queja o denuncia (confidencial).**

INSTRUCCIONES: Este documento tiene como fin reportar actos de violencia laboral, organizacional, acoso, hostigamiento o discriminación que se presenten en el marco de las actividades, funciones, representaciones o vínculos con la Confederación Nacional para el Desarrollo de la Sucroquímica y la Sustentabilidad Energética (CONADESSE).

Puede llenarse de forma ANÓNIMA o NOMINAL. La información aquí vertida será tratada con estricta confidencialidad por el Comité de Honor y Justicia de la CONADESSE.1. DATOS GENERALES (Opcional si es anónima).

- Nombre completo:

- Cargo, función, rol o forma de vinculación con la CONADESSE (opcional):

- Área, comisión, proyecto, evento o espacio donde ocurrieron los hechos:

- Medio de contacto (Teléfono/WhatsApp):

2. DATOS DEL PRESUNTO AGRESOR.

- Nombre (o descripción física/apodo si desconoce el nombre):

- Cargo, función, rol o tipo de relación con usted dentro de la CONADESSE (si se conoce):

3. MOTIVO DE LA DENUNCIA (Marque con una X).

- ☐ Violencia Física: (Golpes, empujones, agresiones físicas).
- ☐ Violencia Psicológica: (Gritos, insultos, humillación pública, amenazas).
- ☐ Hostigamiento/Acoso Sexual: (Comentarios sexuales, tocamientos, propuestas indecorosas).
- ☐ Acoso Laboral (Mobbing): (Aislamiento, carga excesiva injustificada, sabotaje de herramientas).
- ☐ Discriminación: (Por origen étnico, edad, religión, género o condición de salud).



CONADESSE

CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA

**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL**

Emisión:
ENERO/ 2026

Clave:
IAV-PVL-0.1

Otro (Especifique):

Nota: Las categorías anteriores son orientativas y no excluyen otras conductas que puedan constituir violencia o acoso conforme al Protocolo.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

Por favor, describa de manera clara y cronológica los hechos ocurridos, indicando **qué sucedió, dónde, cuándo, con qué frecuencia, y cómo le afectó**, en la medida de lo posible.

_____.

5. TESTIGOS O EVIDENCIAS.

- ¿Hubo testigos? Indique nombres:

_____.

- ¿Cuenta con evidencias? (Fotos, mensajes de texto, audios): [] SÍ [] NO

(Si es físico, puede anexar copias; si es digital, envíelos a través de los canales oficiales de denuncia establecidos en el presente Protocolo).

La ausencia de testigos o evidencias no invalida la presentación de la denuncia.

6. PETICIÓN O SUGERENCIA.

¿Qué medidas considera necesarias para restablecer un entorno seguro y respetuoso, sin perjuicio de las determinaciones que adopte el Comité de Honor y Justicia conforme al Protocolo?

_____.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD, NO REPRESALIAS Y USO DE LA INFORMACIÓN.

La Confederación se compromete a:



CONADESSE

CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA

**CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA
SUCROQUÍMICA Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
VIOLENCIA LABORAL**

Emisión:
ENERO/ 2026

Clave:
IAV-PVL-0.1

1. No Represalias: Queda estrictamente prohibido cualquier acto de represalia, intimidación, exclusión, presión o afectación contra la persona denunciante, testigos o personas que colaboren de buena fe en el procedimiento.
2. Confidencialidad: La identidad de la persona denunciante (si decide proporcionarla) y la información aportada serán conocidas únicamente por las personas autorizadas para la investigación y resolución del caso.
3. Seguimiento: Se le asignará un folio para que pueda consultar el estatus de su caso.

DECLARACIÓN.

Manifiesto que la información proporcionada es veraz y se presenta de buena fe, con el único propósito de que los hechos sean atendidos conforme al Protocolo de Prevención y Actuación contra la Violencia Laboral de la CONADESSE.

Nombre y firma (opcional):

_____.

Fecha: ____ / ____ / ____