



Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, y erradicar el trabajo forzoso e infantil



Introducción:

Se entiende 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.

La discriminación en el empleo y el acoso sexual, afectan en forma importante a los trabajadores, sus familias e incluso a las empresas.

Afecta a los trabajadores y sus familias económicamente; en la salud, tanto física como mental, en la autoestima, y en consecuencia, en el desempeño de sus funciones.

Por lo que hace a las empresas, la discriminación afecta en cuanto al ambiente de trabajo; inestabilidad, la productividad, la seguridad en el trabajo, etc., llegándose inclusive a la pérdida de talentos, e inclusive, de vidas, con las consecuencias legales correspondientes.

Como consecuencia de lo anterior, resulta importante establecer las bases de respeto, y las medidas que se tomarán en la empresa, a efecto de impedir cualquier conducta que pudiera derivar en discriminación por razones de género violencia, acoso u hostigamiento sexual, trabajo forzoso e infantil, para lo cual la empresa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral en el cual se respete la dignidad y la libertad de las personas que laboren en la misma.

Para lograr lo anterior, se tomarán diversas medidas, cuyo incumplimiento será seriamente sancionado, incluyéndose la rescisión del contrato de trabajo, y demás penas que correspondan, de acuerdo con la infracción cometida.

Objetivo general:

Establecer un procedimiento para prevenir y atender la discriminación y violencia laboral; el hostigamiento, acoso, el trabajo forzoso e infantil, a efecto de que cualquier trabajador que considere o detecte la existencia de una situación de discriminación, pueda hacer uso del mismo, para el efecto de que la empresa lleve a cabo las actuaciones necesarias, que esclarezcan la existencia o no de dicha discriminación, y se adopten las medidas que sean necesarias.

Ámbito de aplicación:

El presente protocolo es de ámbito general y de aplicación para todos los trabajadores y/o prestadores de servicios que presten sus servicios para la empresa, sindicalizados, de confianza, etc., gozando de plenas facultades para iniciar el correspondiente procedimiento, en caso de que detecten un posible caso de discriminación o acoso, dentro del centro de trabajo.

Integración de las Comisiones para la Prevención de discriminación:

Se integrará una Comisión para la Prevención, Atención y Seguimiento frente a casos de Violencia Laboral, Discriminación, Hostigamiento, Acoso Sexual, Trabajo Forzoso e Infantil, la cual será constituida por representantes de la empresa y de los trabajadores. Su finalidad será atender y dar seguimiento a la aplicación del presente protocolo.

Conformación de las Comisiones

- Presidente: Representará a la Comisión; presidirá y conducirá las sesiones; convocará a las sesiones ordinarias y extraordinarias, y será el encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Protocolo en la atención de los casos.
- Presidente suplente: Realizará las funciones del Presidente en caso de que el Presidente no pueda, por cualquier motivo, representar a la Comisión o realizar las demás funciones que le son aplicables.
- Secretario: Verificará la existencia del quorum; llevará el registro y seguimiento de los acuerdos; levantará un acta de las sesiones y resguardará los expedientes respectivos.
- Secretario Suplente: Realizará las funciones que le son aplicables al Secretario, cuando éste por cualesquier motivo no pudiere encargarse del encargo.

Fundamento Legal:

El presente Protocolo tiene su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Código Penal y la Ley Federal del Trabajo.

Consideraciones generales para la atención de casos de discriminación y violencia laboral; el hostigamiento, acoso, el trabajo forzoso e infantil,

La discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento, el acoso y el trabajo forzoso e infantil, son conductas que ocurren con mucha frecuencia y afectan a muchas personas, en su mayoría, a las mujeres y a los niños.

Ante los cambios culturales y el continuo escuchar y saber de este tipo de conductas, nos hemos vuelto indiferentes ante los daños que ocasionan dichos comportamientos, llegando a ver los mismos como parte de nuestra vida diaria.

Ninguna persona provoca y menos aún en forma consciente, la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento, el acoso y el trabajo forzoso e infantil. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación, o ser presionado en el trabajo u obligado a desempeñar labores desagradables o fuera de su alcance. La responsabilidad de estas conductas, están en la persona que la emite.

Muchas personas toleran este tipo de conductas, ante el temor de perder el empleo, o bien de no ser aceptadas por sus jefes, compañeros, etc.

Itinerario de la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento, el acoso y el trabajo forzoso e infantil



Fundamento Legal:

El presente Protocolo tiene su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Código Penal Federal, Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal del Trabajo.

Estrategias para la prevención de la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y erradicación del trabajo forzoso e infantil:

a).- Sensibilización y concientización interna.

b).- Capacitación permanente.

c).- Diseño de campañas disuasivas y reeducativas.

d).- Detección oportuna de casos de violencia, violencia, acoso, hostigamiento sexual, trabajo forzoso e infantil

e).- Comunicaciones incluyentes.

f).- Establecimiento de normas preventivas.

g).- Establecimiento de normas correctivas.

h).- Supervisión y control continuo.

a).- Sensibilización y concientización interna.



Para poder sensibilizar a la gente, se realizarán actividades, cursos y pláticas para motivar y lograr actitudes productivas por parte de todo el equipo, especialmente desde el aspecto humano, los cuales quedarán a cargo de la Comisión respectiva, con el apoyo de Recursos Humanos y los jefes del área correspondiente.

Se trabajará en el amor propio de cada una de las personas que prestan sus servicios para la empresa y la autoestima.

Se realizarán actividades y se prepararán mensajes, los cuales serán puestos a la vista de todo el personal, recordando al equipo lo importante es mantener al grupo unido, el trabajo en equipo y cómo afectan a este tipo de conductas, tanto a la víctima, como a la persona que la produce, haciéndose hincapié en que les puede afectar a ellos y a sus familias, dado que pueden ser sancionadas no solamente quedándose sin trabajo, sino inclusive, poniendo en riesgo su libertad y en consecuencia, el equilibrio económico y emocional de sus hogares.

b).- Capacitación permanente



Como parte de la sensibilización, es importante capacitar al personal tanto en las actividades de la empresa, como en materia de prevención y atención a la violencia, a efecto de que, con el trabajo constante, puedan observar las capacidades de cada quien, de tal manera que puedan realizar el trabajo en equipo, apoyándose unos con otros.

Se incluirá dentro de los cursos de capacitación, cursos de actualización y principios básicos de todos los puestos que se incluyan en cada departamento.

Así mismo, se llevarán a cabo cursos que aumenten la autoestima, el trabajo en equipo y la calidad humana.

c).- Diseño de campañas disuasivas y reeducativas.

Se realizarán campañas cada seis meses, se realizará una junta de empleados, con diversas actividades relativas a profundizar en el autoconocimiento, vivir con responsabilidad, incrementar la auto-aceptación, tener un apoyo, resaltar aspectos positivos, etc.

Se harán públicos diversos tipos de historias para fomentar el compañerismo y disuadir la discriminación, la violencia laboral, el hostigamiento, el acoso y el trabajo forzoso e infantil.

Se trabajará en la importancia de la educación; de que los niños son el futuro de México; que para que una empresa pueda funcionar bien, el trabajo debe ser voluntario, los sueldos justos y las mismas oportunidades para todos.



d).- Detección oportuna de casos de violencia, violencia, acoso, hostigamiento sexual, trabajo forzoso e infantil

Un factor importante de la prevención, es la detección oportuna de eventos que podrían desencadenar una situación de violencia laboral, hostigamiento sexual, trabajo forzoso e infantil. Se deberá gestionar la aplicación de instrumentos diagnósticos de aplicación individual y global para que las y/o los trabajadores detecten si han sido víctimas de esta problemática.

Para el éxito de esta encomienda, es muy importante que tanto el Departamento de Recursos Humanos, como los jefes de área, estén en comunicación con todo el equipo; que conozcan a todos los trabajadores y trabajen hombro con hombro, generando un ambiente de cordialidad y confianza.

Se elaborarán formatos de entrevista, a efecto de prevenir y/o dar seguimiento a cualesquier acto que viole el presente protocolo.



e).- Comunicaciones incluyentes.

Se establecerán pláticas continuas, en las que se hará del conocimiento de las partes los derechos y obligaciones que tienen para con todo el personal.

Se emplearán espectaculares, carteles, trípticos, etc., en los que se promueva la no violencia, acoso u hostigamiento, así como el respeto para los jefes y compañeros, así como para la empresa.

Se colocarán diversos tipos de mensaje en los casilleros, comedor de empleados, etc., y se festejarán por igual los días de la madre y del padre, a efecto de evitar diferencias entre ambos sexos.

Se realizará un programa de actividades de capacitación en materia de prevención contra la violencia, respeto y humanización, para lo cual se elaborará un calendario con diversas actividades entre y con los trabajadores.

Se realizarán entrevistas con el personal, mediante el llenado de los formatos correspondientes, a efecto de determinar la Existencia de algún tipo de acoso.



f).- Establecimiento de normas preventivas.

Se tomarán, entre otras, las siguientes medidas preventivas:

1.- Se establecerán reglas para el vestuario; de ser posible, será obligatorio el uso de uniformes, los cuales no podrán ser variados, recortados, etc.

En caso de no ser posible el uso de uniformes, se establecerán reglas para el uso de vestuario (no provocativo, no usar ropa ajustada, etc.)

2.- Cursos y/o pláticas de sensibilización.

3.- Reacomodo en los espacios de trabajo para aislar a la víctima.

4.- Cambios de horario, para que la víctima y el agresor no coincidan en el trabajo, etc.

5.- Quedará prohibido el uso de apodosos o sobrenombres



g).- Establecimiento de normas correctivas.

Se establecerá el procedimiento; reglas y sanciones, en caso de que algún trabajador viole el presente protocolo, las cuales podrán ser, de acuerdo a la gravedad de la falta, desde una amonestación por escrito, sanciones de hasta ocho días de descanso sin goce de salario, hasta la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para la empresa, independientemente del apoyo a la víctima, quien podrá tomar las medidas que juzgue necesarias.



h).- Supervisión y control continuo.

Quedará a cargo de la Comisión respectiva y del área de Recursos Humanos, con el apoyo de los jefes de área, la supervisión y control continuo.



Se deberán tomar las medidas necesarias y estar al pendiente ante cualquier comentario, insinuación, etc., a efecto de tomar las medidas que sean necesarias, en forma inmediata, a efecto de evitar que pueda surgir cualquier problema, provocación, etc., así como para que los demás compañeros se den cuenta de que en la empresa no habrá ningún tipo de tolerancia ante este tipo de situaciones.

Se realizarán entrevistas con el personal, en forma continua, a efecto de determinar si se han reducido o nulificado las prácticas contrarias al presente protocolo.

Procedimiento de atención en casos de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento sexual, trabajo forzoso e infantil:

Esquema General del proceso de Atención:

PROCESO DE ATENCIÓN



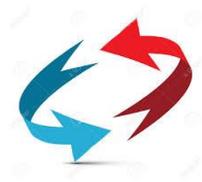
1. Recepción de queja



2. Asesoría



3. Vinculación



4. Seguimiento

Recepción de queja:

El trabajador afectado presentará la queja (verbal, escrita o telefónica).

Se entabla comunicación con la persona que presentó la queja, en un máximo de veinticuatro horas, haciéndose una primer entrevista, en la cual se solicitará la información necesaria, a fin de poder realizar las investigaciones y tomar las medidas necesarias.

Asesoría al trabajador afectado:

Se señala día y hora para que el trabajador sea escuchado por el personal de Recursos Humanos y los representantes de la Comisión Mixta respectiva, quienes lo asesorarán, informándoles los pasos a seguir y las consecuencias que pudiera tener su queja.

Análisis del caso para determinación de seguimiento:

El Presidente de la Comisión convoca a sesión, para desarrollar el análisis del reporte presentado, a fin de determinar su proceder, para lo cual se revisarán los expedientes de los trabajadores y/o de las personas involucradas.

Seguimiento:

Se lleva a cabo reunión con el trabajador, en la cual se le informa acerca de las posibles vías para atender el caso, las cuales pueden ser de resolución laboral o penal, siendo el denunciante quien determinará qué tipo de acción decide proseguir.

En caso de que el trabajador lo requiera, será acompañado por la persona que para el efecto se designe.

Investigación:

Una vez recabadas todas las pruebas y demás hechos relevantes, la Comisión dará parte a la Dirección de Recursos Humanos, exponiendo las conclusiones alcanzadas, respecto a la existencia o no de hechos que constituyan discriminación, acoso, hostigamiento sexual, trabajo forzoso o infantil.

La Comisión y el responsable de Recursos Humanos dictaminarán:

- a). La existencia o no de una posible situación de discriminación, acoso, hostigamiento sexual, trabajo forzoso o infantil, y en su caso, se establecerá la adopción de las medidas cautelares o disciplinarias que procedan.
- b).- Una vez que se hubieran puesto de acuerdo, por mayoría de votos se tomará la decisión sobre las medidas a tomar, resolución que será informada a los interesados dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas.

Sanciones:

Materia Penal:

En el caso en que los hechos violentos de que ha sido objeto la presunta víctima sean constitutivos de delito y la parte quejosa decida recurrir a la atención por vía penal, las sanciones que en su caso procedan serán determinadas por los Tribunales competentes.

Materia Laboral:

La empresa escuchará al trabajador y a la Comisión respectiva, y dependiendo de la gravedad del caso y las pruebas aportadas por las partes, en el caso de que quedara acreditada la responsabilidad, la empresa podrá optar por sancionar hasta por ocho días de descanso sin goce de sueldo o la rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad alguna de su parte.

Dependiendo de la gravedad del caso, y en el supuesto de que no existiera causal de rescisión, la empresa podrá requerir al responsable, para que tome algún tipo de apoyo psicológico o de ayuda, en la inteligencia de que, de no realizarlo, será causa de rescisión sin responsabilidad para la empresa.

Referencias bibliográficas:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.- Conapred
- Vida sin violencia.- Instituto Nacional de las Mujeres
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.
- Secretaría de Educación de Guanajuato.