



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

Contenido:

1. Introducción.....	3
2. Objetivo general.....	4
3. Ámbito de aplicación.....	4
4. Integración de las Comisiones para la Prevención de discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y erradicar el trabajo forzoso e infantil.....	4.
5. Conformación de las comisiones.....	4
6. Fundamento Legal.....	5
7. Estrategias para la prevención de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento sexual, trabajo forzoso e infantil	5
8. Procedimiento de atención en casos de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento sexual, trabajo forzoso e infantil.....	6
9. Investigación.	8
10. Sanciones.....	8

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 afecta tanto 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 contraria al presente Protocolo, 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 de Discriminación, la cual tendrá una duración de dos años, siendo prorrogable, por mayoría de votos, por dos años más.

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, Código Penal y 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.

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.