

Acompañamiento  
a la **industria  
automotriz**



para la reforma laboral y T-MEC

# Guía básica para empresas

para la adaptación del Protocolo Modelo de la Industria  
Automotriz en México: Prevención y Atención de Discriminación y  
Violencia Laboral con Perspectiva de Género

# Créditos

Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF)  
Oficina México



Guía básica empresarial para la adaptación del Protocolo Modelo de la Industria Automotriz en México: prevención y atención de la discriminación y la violencia laboral con perspectiva de género.

<b>Directora Ejecutiva de PADF Global</b>	Katie Taylor
<b>Directora de Democracia, Gobernanza y Derechos Humanos</b>	Camila Payan
<b>Directora Adjunta de Derechos Laborales</b>	Elizabeth Froeberg
<b>Directora de País México</b>	Valeria Uribe
<b>Director del proyecto Acompañamiento a la Industria Automotriz para la Implementación de la Reforma Laboral</b>	Edgar Lee
<b>Coordinación general de publicación</b>	Iliana Vázquez
<b>Coordinadora de proyecto Investigación y edición de contenido</b>	Paulina Madero Nora Alvarez
<b>Consultoría Empresas y DDHH Mexico S.C</b>	

## Agradecimientos

Industria Nacional de Autopartes (INA)  
Red Nacional de Cluster Automotriz (REDCAM)  
Cluster Automotriz de Guanajuato  
Cluster Zona Centro  
Cluster Automotriz Metropolitano  
Cluster Automotriz de Coahuila  
Cluster Automotriz de Querétaro  
Cluster Automotriz de Nuevo León  
Cluster Automotriz de la Laguna  
Cluster Automotriz de San Luis Potosí  
Cluster Automotriz de Chihuahua



Aprobado por el  
Departamento  
de Trabajo de  
los Estados  
Unidos

El financiamiento lo proporciona el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos según el acuerdo cooperativo número IL-35469-20-75-K. 100% de los costos totales del proyecto se financia con fondos federales del Gobierno de Estados Unidos, por un total de \$7.25 millones de dólares.

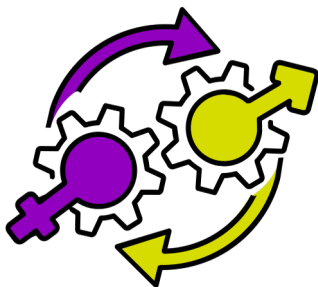
Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica respaldo por parte del gobierno de los Estados Unidos.

Sí... →

Trabajas en áreas de recursos humanos, compliance, jurídico y responsabilidad social en empresas de la cadena de valor de la industria automotriz



En tu trabajo buscas prevenir y atender casos de discriminación y la violencia laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual



Te interesa adaptar e implementar el Protocolo Modelo de la Industria Automotriz en México para prevenir y atender casos de discriminación y violencia laboral con una perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos

¡Esta Guía es para ti!

Con esta Guía buscamos darte algunos puntos claves para que dentro de tu empresa puedas adaptar el Protocolo Modelo de la Industria Automotriz en México para prevenir y atender casos de discriminación y violencia laboral con una perspectiva de género.

# Contenido

03

01. LA GUÍA

---

07

02. ¿QUIÉNES ELABORAMOS ESTA GUÍA?

---

10

03. ¿POR QUÉ NECESITAMOS UN PROTOCOLO?

---

13

04. ¿PARA QUÉ ES EL PROTOCOLO MODELO?

---

17

05. ¿QUÉ NECESITAMOS PARA ADAPTAR  
EL PROTOCOLO MODELO?

---

28

06. ¿CÓMO DEFINIMOS NUESTRO  
PROPIO PROTOCOLO?

---

58

07. EL ACOMPAÑAMIENTO

---

# 01

LA GUÍA



# La guía

01



La presente Guía Básica ha sido desarrollada con el objetivo de apoyar a las empresas del sector automotriz en México en la adaptación del **Protocolo Modelo** para prevenir y atender casos de discriminación y violencia laboral con perspectiva de género. Este documento pretende ser una herramienta práctica y accesible para que cada empresa pueda adecuar el protocolo a sus realidades, capacidades y necesidades específicas.

## La elaboración de esta guía se basa en un **riguroso proceso de investigación y participación:**



### Revisión bibliográfica:

Se realizó una exhaustiva revisión de la información disponible en plataformas gubernamentales, clusters automotrices y otras empresas del sector. También se consultó bibliografía sobre protocolos de prevención y atención de violencia laboral, así como trabajos teóricos sobre perspectiva de género y derechos humanos.



### Sesiones participativas:

Se llevaron a cabo sesiones participativas con personas miembros del sector automotriz para obtener retroalimentación y construir el modelo de manera conjunta. Estas sesiones permitieron adaptar el protocolo a las necesidades y realidades específicas del sector.



Con esta guía, **buscamos ofrecer un marco práctico y adaptable** que facilite a las empresas del sector automotriz en México la implementación de medidas efectivas para prevenir y atender la discriminación y la violencia laboral, garantizando así un entorno de trabajo seguro, respetuoso y equitativo.





# 02

¿QUIÉNES ELABORAMOS  
ESTA GUÍA?



# ¿Quiénes elaboramos esta guía?

# 02



La **Fundación Panamericana para el Desarrollo** (PADF, por sus siglas en inglés), a través del proyecto “Acompañamiento a la industria Automotriz para la Implementación de la Reforma Laboral”, hace el compromiso de impulsar la igualdad de género y promover espacios libres de violencia en el sector. También, con dicho proyecto, la organización busca apoyar y acompañar a las personas empleadoras de la cadena de suministro automotriz en México en la adopción proactiva de prácticas laborales consistentes con la reforma laboral y los requerimientos del T-MEC.



Apoyado por el  
Departamento  
de Trabajo de  
los Estados  
Unidos

OLEADHA

02



**Oleadha es una consultora que trabaja para impulsar la igualdad sustantiva y la promoción de los derechos humanos con una perspectiva de género interseccional.** El equipo de Oleadha participa en el proyecto de “Acompañamiento a la industria Automotriz para la Implementación de la Reforma Laboral” desde inicios de 2023 a través de un acompañamiento integral a PADF México mediante el cual ha realizado distintas actividades, incluyendo sensibilizaciones, desarrollo de planes, el Protocolo Modelo y la propuesta de esta Guía.

# 03

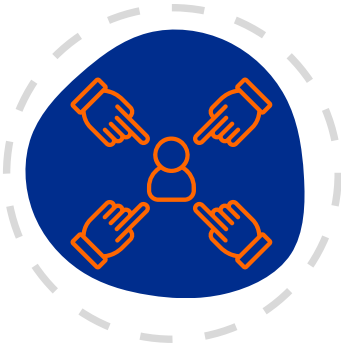
¿POR QUÉ NECESITAMOS  
UN PROTOCOLO?



# ¿Por qué necesitamos un protocolo

para prevenir y atender casos de  
discriminación y violencia laboral  
con perspectiva de género en la  
industria automotriz en México?

# 03

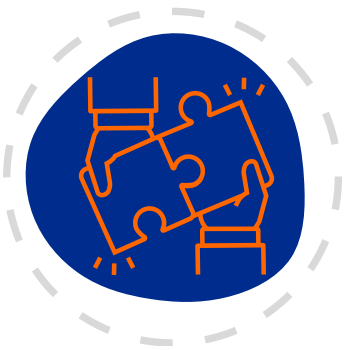


**La discriminación y la violencia laboral** es un problema social que afecta a miles de personas en nuestro país y las empresas no pueden ignorarlo.



**La Ley Federal del Trabajo** y los requerimientos del T-MEC cada vez más exigen a las empresas la adopción de buenas prácticas laborales para garantizar espacios incluyentes y libres de violencia laboral.

**La prevención de la discriminación y violencia laboral** mejora la retención de talento humano, incrementa los niveles de productividad y rentabilidad y eleva la reputación de las empresas.



**Las empresas sociales comerciales** están implementando cada vez más procesos de debida diligencia, solicitando a sus proveedoras y clientela el cumplimiento de obligaciones relacionadas con los derechos humanos.

# 04

¿PARA QUÉ ES EL  
PROTOCOLO MODELO?



# ¿Para qué es el protocolo modelo de la industria

automotriz en México para prevenir y atender casos de discriminación y violencia laboral con perspectiva de género?

# 04



a.

El **protocolo**, es una herramienta jurídica para que empresas del sector puedan abordar estas problemáticas tomando en cuenta sus necesidades y estructuras particulares.



b.

Contiene las definiciones de conductas que puedan constituir **discriminación y violencia laboral** con ejemplos prácticos, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual.

c.

Contempla acciones concretas de **prevención que las empresas pueden implementar** de manera periódica, según sus capacidades y necesidades.

d.

Incluye distintos **mecanismos de atención** para poder atender de manera más adecuada aquellas conductas que puedan ser casos de discriminación y violencia laboral.

# 05

¿QUÉ NECESITAMOS PARA  
ADAPTAR EL PROTOCOLO  
MODELO?



# Lo que necesitamos

para adaptar el protocolo modelo en tu empresa

# 05



**Primero**, es importante comprender que el Protocolo Modelo es un documento jurídico o manual. Para convertirlo en un instrumento operativo, debemos reconocer que cada empresa es única, con su propia estructura corporativa, tamaño, organigrama y formas de organización. Por lo tanto, cada proceso de adaptación será distinto.



**Para poder adaptar el Protocolo Modelo** antes necesitamos asegurarnos que contamos con pasos previos fundamentales:



**Un liderazgo comprometido** que impulse la adaptación del Protocolo y asegure su sostenibilidad..



**Identificar los roles** estratégicos que se involucren en el proceso participativo.

# Veamos...

# PASO 1



## Asegurarnos que tenemos un liderazgo comprometido con la prevención y atención de la discriminación y violencia laboral

Antes de comenzar nuestro proceso de adaptación del Protocolo Modelo, primero es importante que el liderazgo de nuestra empresa conozca la iniciativa, la valide y también esté comprometida con su debida implementación y sostenibilidad a largo plazo.



### ¿Por qué es importante?

Sin el compromiso real de la empresa y sus líderes, la implementación exitosa de la iniciativa es casi imposible. Además, se necesitarán recursos económicos y humanos, así como de la corresponsabilidad de diferentes personas y áreas.

## ¿De dónde tiene que venir el compromiso?

Idealmente, conforme a los más altos estándares en materia de derechos humanos, este compromiso debe de venir del más alto órgano de gobierno corporativo, así como las direcciones y personas tomadoras de decisión.

## ¿Qué debe de contener este compromiso?

01

**Lo que la empresa y sus liderazgos esperan** de sus equipos y sus socias comerciales en relación a la construcción de espacios incluyentes y seguros

02

**Una aprobación pública y la firma** por parte de las personas tomadoras de decisión de la empresa

03

**Puede ir también acompañada de** una política de inclusión, diversidad y prevención de discriminación y violencia en la que se establezca:

1. **Su objetivo.**
2. Su ámbito de aplicación.
3. **Definiciones claras de discriminación, igualdad sustantiva, violencia laboral.**
4. Principios básicos para garantizar la igualdad de oportunidades y la diversidad y la inclusión.

## También es importante:

que el compromiso se comunique a todas las personas de la empresa junto con un comunicado oficial en el que se compartan los siguientes pasos.



# PASO 2



## Identificar los roles estratégicos que se involucrarán en la adaptación del Protocolo Modelo

Antes de diseñar el espacio participativo para adaptar el Protocolo Modelo a nuestra empresa y contar con un instrumento que se ajuste a las capacidades y particularidades de nuestra organización, necesitamos **identificar diferentes áreas o departamentos que tienen conocimientos y roles fundamentales** para darle vida al instrumento y que pueden aportar a este proceso.

Algunas áreas que resulta positivo que se integren son:



Personas de marketing o comunicación

Personas de cumplimiento o compliance

Personas de áreas directivas que tengan a su cargo planear y ejecutar medidas administrativas y presupuestarias



Personas de legal

Personas de recursos humanos

Personas de conducta empresarial  
responsable o sostenibilidad

**Por ejemplo:**

Es importante que el área de comunicación se involucre en las iniciativas. Para contar con un instrumento vivo, todas las deben conocerlo y hacerlo a través de campañas y eventos es una forma exitosa de hacerlo.



Es positivo asignar a una persona o equipo responsable de la iniciativa. Sin embargo, **¡prevenir y atender la violencia es trabajo de todxs y necesitamos ser corresponsables!**

## PASO 3



### Un espacio participativo para adaptar y adecuar el Protocolo Modelo a nuestra empresa



Ahora que tenemos un compromiso real por parte del liderazgo y ya hemos identificado personas y áreas estratégicas. **¡Es hora de ponernos manos a la obra y convocar a un espacio participativo para tener reflexiones sobre lo que nuestra empresa necesita!**

El espacio participativo debe contemplar un **trabajo colectivo** con un equipo designado para la adaptación del Protocolo. Este espacio puede estar facilitado y puede contar con la asesoría de personas expertas en derechos humanos y género. También, idealmente debe de contar con una **participación que represente a las personas trabajadoras** de manera paritaria por área, género, edad y los distintos niveles jerárquicos que existan dentro de la empresa

## Es importante que participen:

- Mujeres y población LGBTIQ+
- **Personas que estén operando en el día a día y conozcan los retos**
- Personas que anteriormente hayan atendido los casos de discriminación y violencia laboral
- **Personas de diferentes edades**
- Personas de distintas áreas, incluyendo los roles estratégicos que identificamos de manera previa

Un espacio participativo nos permite entender mejor:



Las experiencias reales de las personas trabajadoras dentro de nuestra empresa

Los conocimientos previos de las personas que trabajan en nuestra empresa y que conocen las fortalezas y retos de implementar un protocolo

También, es importante definir el formato del espacio participativo. **Por ejemplo, hacer mesas de trabajo, grupos focales o entrevistas, siempre con la intención de generar un diálogo real.**



Antes de definir nuestro espacio **es necesario que se haga una convocatoria abierta** a todas las personas trabajadoras en la que se comparta:

¿Cuál es la actividad que se va a realizar para el espacio participativo?

¿Para qué es el espacio participativo?

¿Cómo se va a facilitar el espacio participativo?

¿Qué es lo que se necesita para participar?

**¡La participación es fundamental** para integrar los puntos de vista y necesidades de las personas que utilizarán el Protocolo para la atención de casos de discriminación y violencia laboral!

# 06

¿CÓMO DEFINIMOS  
NUESTRO PROPIO  
PROTOCOLO?



# Lo que necesitamos para definir

nuestro propio protocolo de manera participativa con las personas trabajadoras

# 06



**El Protocolo Modelo tiene dos pilares fundamentales: la prevención y la atención de casos de discriminación y violencia laboral.** Para

esto, es crucial partir de la base que el Protocolo Modelo únicamente consiste en una serie de recomendaciones y pasos a seguir que deben ser validados y retroalimentados por las personas trabajadoras de a empresa.

Además, las recomendaciones del Protocolo Modelo no necesariamente se adaptan a las capacidades de cada empresa ya que tenemos empresas pequeñas, medianas y grandes. Por esto, es importante que cada empresa, de manera realista adecue su contenido y alcance.

## Entonces, ¿qué necesitamos dialogar para adaptar nuestro Protocolo de manera realista? Aquí los 5 puntos más importantes:

01

**El alcance de nuestro Protocolo:** ¿Quién puede acudir a él? ¿Cuándo se puede acudir al instrumento? y ¿En cuáles lugares deben de pasar las conductas para que la empresa pueda atenderlas?

02

**Las medidas de prevención:** ¿Qué podemos implementar de manera realista dentro de nuestra empresa? ¿Qué necesitamos para definir nuestras medidas de prevención?

03

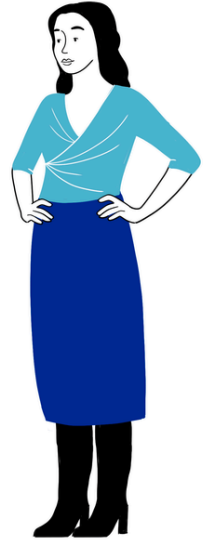
**Definir los roles estratégicos:**  
¿Quiénes implementarán los mecanismos de atención?

04

**Los canales de denuncia:** ¿Qué herramientas podemos utilizar para recibir denuncias y alertas por distintos medios? ¿Cuáles deberían de ser sus características principales?

06

**Los tiempos de atención:** ¿En cuánto tiempo máximo o mínimo debemos de resolver y reparar un caso de discriminación y violencia laboral? ¿Cómo definimos qué es lo más urgente?



# Primer punto a definir

06 / ¿CÓMO DEFINIMOS NUESTRO  
PROPIO PROTOCOLO?





## Primer punto a definir

# El alcance de nuestro Protocolo

En algunas ocasiones resulta complejo definir este punto, ya que cada caso es particular y no existen fórmulas únicas. Sin embargo, sí podemos definir algunos lineamientos básicos como:



Por lo general, los Protocolos de prevención y atención a casos de discriminación y violencia **buscan proteger principalmente a las personas trabajadoras o bien, algunas personas** (incluyendo aquellas que no son trabajadoras) pueden acudir a el para atender una conducta si las personas responsables pertenecen a la empresa.

En esta Guía recomendamos que las empresas puedan ampliar la implementación del Protocolo para comenzar un proceso en caso de que las conductas violentas y/o discriminatorias. Se cometan por, o afecten a:

Personas trabajadoras

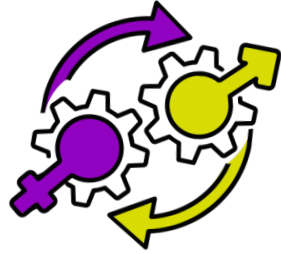
Personas voluntarias

Personas becarias

Personal fijo independientemente de la contratación Personas prestadoras de servicio o que representen a socias comerciales de la empresa

Personas que colaboren con empresas, medios, academia e instituciones gubernamentales con las que la empresa trabaja

Personas que fueron trabajadoras de la empresa pero que ya no están por despido o renuncia Personas que acudan a las instalaciones o eventos de la empresa, a solicitar o proveer de un bien o servicio



**Es importante que el ámbito personal se defina en el espacio participativo para que las personas trabajadoras puedan identificar las personas que pertenecen al ecosistema de la empresa.**

## El ámbito espacial:

### ¿Dónde tiene que pasar la conducta para que la empresa pueda atenderla?

También, los Protocolos muchas veces resultan ser aplicables cuando las conductas se dan dentro del espacio laboral únicamente. Para ampliar las protecciones a las personas, se recomienda ampliar el ámbito espacial para incluir:



Al extender las protecciones para que las personas puedan recurrir al Protocolo en casos donde la conducta sea perpetuada por una persona externa a la empresa o fuera de las instalaciones, **es importante comunicar claramente las limitaciones que la empresa podría enfrentar al realizar una investigación.**



## El ámbito temporal:

### ¿Cuándo tiene que presentar una persona una denuncia?

**En algunos Protocolos se establecen plazos de prescripción.** Esto quiere decir que existe una regla que establece que, después de cierto tiempo que haya sucedido la conducta discriminatoria y/o violenta, ya no se puede presentar una denuncia. Se recomienda altamente, no incluir un plazo de prescripción dentro de nuestro protocolos, ya que se ha documentado que las personas tienen procesos psicosociales distintos y por distintas razones pueden no acudir de manera inmediata a presentar una denuncia.

¡Poner en el centro a las personas implica también respetar sus propios procesos psicosociales!

También es importante socializar que si bien no establecemos un plazo de prescripción, **también pueden haber limitaciones en la atención de la conducta discriminatoria y/o violenta** cuando llegara a pasar mucho tiempo.

# Segundo punto a definir

06 / ¿CÓMO DEFINIMOS NUESTRO  
PROPIO PROTOCOLO?



Segundo punto a definir

## Nuestras medidas de prevención

Para tener un Protocolo para prevenir y atender la discriminación y violencia laboral que busque erradicar estas conductas, **necesitamos definir e implementar medidas de prevención necesariamente dentro de un Plan Anual.**

Algunas propuestas de medidas de prevención son:



**Elaborar de manera anual un diagnóstico de riesgos de violencias y/o discriminación**



**Realizar campañas internas** con material impreso y digital relativo al Protocolo, a la violencia y/o discriminación, así como la importancia de proporcionar un espacio laboral respetuoso como recordatorio al personal.

## Algunas propuestas de medidas de prevención son:



**Evaluar los procedimientos**, políticas, mecanismos, incluyendo el protocolo para identificar factores actuales o potenciales que puedan propiciar conductas violentas y/o discriminatorias.



**Establecer programas de certificación** a nivel planta que proporcionen incentivos en el cumplimiento de indicadores como número de casos reparados de manera integral. Es importante que las medidas de prevención dentro de un Plan Anual se definan de manera colectiva con las personas trabajadoras.

**Las personas trabajadoras conocen las necesidades de la empresa**, su forma de operar y la información que pueden proporcionar es fundamental para contar con una estrategia que funcione.



¿Cómo podemos integrar la participación de las personas trabajadoras en la definición de las medidas de prevención?

A través de encuestas, talleres, capacitaciones, mesas de diálogo.



Es importante definir a las personas que tendrán la responsabilidad de implementar las medidas de prevención, comunicar, monitorear y evaluar como las medidas están impactando de manera positiva.

# Tercer punto a definir

06 / ¿CÓMO DEFINIMOS NUESTRO  
PROPIO PROTOCOLO?



Tercer punto a definir

# Los roles estratégicos para implementar nuestro Protocolo



Recordemos que el Protocolo Modelo contempla tres mecanismos principales para atender casos de discriminación y violencia laboral:

01

## Medidas preliminares:

Consiste en un acercamiento con la persona que comete la conducta para buscar que se cese.

02

## Alerta:

Asegura el anonimato en caso de que la persona alertadora no quiera identificarse.

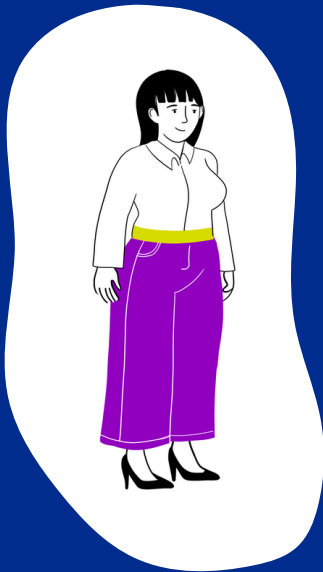
03

## Denuncia:

Es un proceso formal en el que la persona se identifica plenamente y contiene elementos de modo, tiempo y lugar. El resultado es establecer medidas de protección y una reparación integral.

**Para poder sustanciar estos tres mecanismos necesitamos de personas en roles estratégicos** que estén debidamente capacitados para atender conductas de discriminación y violencia con perspectiva de género.

En el espacio participativo es importante definir quiénes serían estas personas u órganos específicos que atenderán alertas y denuncias. Recomendamos altamente las siguientes figuras:



PERSONAS  
ORIENTADORAS O  
ASESORAS

COMITÉ DE  
ATENCIÓN Y  
SEGUIMIENTO

Tercer punto a definir

## Los roles estratégicos para implementar nuestro Protocolo

Las personas orientadoras o asesoras son personas que dan una atención de primer contacto y asesoría a las personas que pueden ser afectadas o testigo sobre los mecanismos que existen. El objetivo es que las personas orientadoras o asesoras:



**Analicen** si de la narración de los hechos se identifican conductas discriminatorias y/o violentas establecidas en el Protocolo.



**Apoyen** a las personas para que conozcan los canales de denuncia que existen dentro de la empresa.



**Orienten a las personas** para que puedan recibir una atención psicológica, médica y/o jurídica especializada





**Asistan a las personas** que quisieran recurrir a medidas preliminares para buscar que cese la conducta.



**Hagan del conocimiento del Comité de Atención y Seguimiento** de posible represalias que se presenten por motivo de la denuncia o alerta.



**Las personas orientadoras dentro del sector automotriz pueden ser gerentes o personas supervisoras** o también personas dentro de los equipos que tengan interés en realizar estas actividades.

Para esto, es fundamental que estén debidamente capacitadas y conozcan cómo actuar con una perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos.

Tercer punto a definir

## Los roles estratégicos para implementar nuestro Protocolo

Es importante establecer un órgano colegiado para atender los casos de discriminación y violencia. Se recomienda que el Comité de Atención y Seguimiento sea quien:

**Reciba las denuncias** y alertas, así como reportes en los que se informan actos de represalias

**Decida** si se tramita una denuncia o alerta

**Investigue** los hechos de la denuncia o alerta

**Informe a la persona alertadora,** denunciante y denunciada sobre el estatus del proceso

**Establezca resoluciones** con medidas de reparación integral

**Lleve un registro** de los casos de discriminación y violencia



**Es importante que en el Comité de Atención y Seguimiento se integren personas que tengan diferentes habilidades y funciones.**

Por ejemplo, personas que puedan tomar decisiones administrativas sobre presupuestos y sobre decisiones de cambios organizacionales que tengan que implementarse.

**Contar con un órgano colegiado en el que varias áreas participen nos ayuda a prevenir:**

**Decisiones subjetivas y arbitrarias de unas cuantas personas**  
**Sesgos en cómo atendemos y resolvemos un caso**  
**Conflictos de interés**



## RECORDEMOS:

**¡Atender casos de discriminación y/o violencia laboral es un trabajo de cuidado colectivo en el que tenemos que tener en mente la distribución equilibrada, equitativa y funcional de estas labores!**



# Cuarto punto a definir

06 / ¿CÓMO DEFINIMOS NUESTRO  
PROPIO PROTOCOLO?



## Cuarto punto a definir

# Nuestros canales de denuncia



Sabemos que muchas empresas del sector automotriz cuentan con buzones de denuncia, pero **¿funcionan? ¿se adaptan a las necesidades de las personas trabajadoras?.**

Para recibir denuncias y poder sustanciar los mecanismos que se proponen en el Protocolo Modelo, **necesitamos canales de denuncia o alerta en el que las personas trabajadoras confíen.** Para esto es importante evaluar con las personas trabajadoras los mecanismos que tenemos operando en los espacios laborales.

## Algunas preguntas que podemos hacer para evaluar nuestro mecanismo actual:

¿Consideras que deberíamos de contar con diferentes formas para que las personas trabajadoras denuncien o alerten casos de discriminación y violencia laboral? ¿Cuáles?

¿Qué opciones crees que probablemente utilizaría una persona trabajadora para denunciar algún tema sensible relacionado a la discriminación y/o violencia laboral?

¿Cuál opción crees que es menos probable que una persona trabajadora utilice para denunciar? ¿por qué?

¿Cuáles son las barreras o retos de nuestros canales de denuncia?

También, algunas recomendaciones generales que hacemos en esta guía para establecer canales de denuncia o alerta son:

**Incentivar el uso de canales de denuncia o alerta para reportar fuera del horario laboral. Esto a través de líneas telefónicas, aplicaciones móviles y plataformas en línea que permitan a las personas trabajadoras reportar incidentes en cualquier momento.**



**Contar con canales que sean accesibles para todas las personas trabajadoras.** Esto quiere decir que todas las personas empleadas, independientemente de su posición o nivel de alfabetización tecnológica, puedan acceder y entender cómo denunciar o alertar. **¡Es fundamental que estas plataformas se encuentren en español!**



**Habilitar un canal que permita que las personas puedan alertar de manera anónima de manera física o digital.** También resulta positivo contar con un canal donde pueda existir una comunicación directa con la persona denunciante o alertadora para poder solicitar más información y dar seguimiento directamente por esta vía.



**¡La transparencia  
sobre el proceso es  
vital para crear  
confianza!**



# Quinto punto a definir


06 / ¿CÓMO DEFINIMOS NUESTRO  
PROPIO PROTOCOLO?





Cuarto punto a definir

## Nuestros canales de denuncia



Los procedimientos de atención deben de ser claros, simples, accesibles y comprensibles. Es importante definir con claridad los tiempos y plazos para resolver un caso de discriminación y violencia laboral para que las personas tengan certeza sobre lo que sigue y en cuánto tiempo se resuelve un caso. Esto es importante para todas las personas involucradas: particularmente para la persona denunciante y denunciada.

**Evitar procesos muy largos y burocráticos y actuar de manera rápida también contribuye al bienestar de las personas.**

Al respecto, es importante que cada empresa defina los tiempos concretos para admitir o descartar una denuncia, definir e implementar medidas de protección comenzar una investigación, avisar a la persona denunciada sobre el motivo de la denuncia y el resultado del proceso.

## Un espacio participativo nos permite entender mejor:

- **Las experiencias reales** de las personas trabajadoras dentro de nuestra empresa.
- **Los conocimientos previos** de las personas que trabajan en nuestra empresa y que conocen las fortalezas y retos de implementar un protocolo



Cada empresa tiene distintas capacidades entonces también cada empresa podrá atender casos en distintos tiempos. Sin embargo, no olvidar que el proceso tiene que ser rápido y cumplir con los límites de tiempo. Por ejemplo, atender y resolver un caso en más de dos meses sin justificación no es algo recomendable.

07

EL ACOMPAÑAMIENTO



# El acompañamiento

# 07



Finalmente, es fundamental tener en cuenta que contamos con apoyo para adaptar el Protocolo Modelo a nuestros espacios de trabajo. PADF, a través del proyecto “Acompañamiento a la Industria Automotriz para la implementación de la Reforma Laboral” proporcionará acompañamiento especializado y personalizados a las empresas que tengan interés en implementar su Protocolo Modelo.

Con el acompañamiento diseñaremos, y facilitaremos el espacio participativo para que la empresa defina los puntos importantes para adaptar el Protocolo Modelo a la realidad de la empresa y, así fortalecer su estrategia de prevención y atención a casos de discriminación y violencia laboral



Súmate a la construcción  
de espacios incluyentes y  
seguros con



**PADF**

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO



Cualquier duda sobre esta Guía Básica para Empresas para la adaptación del Protocolo Modelo de la Industria Automotriz en México: Prevención y Atención de Discriminación y Violencia Laboral con Perspectiva de Género

## Contacta con PADF

[reforma.laboral.automotriz@padf.org](mailto:reforma.laboral.automotriz@padf.org)

