

Acompañamiento
a la **industria
automotriz**



para la reforma laboral y T-MEC

Protocolo modelo de la Industria Automotriz en México para prevenir y atender casos de discriminación y violencia laboral con perspectiva de género interseccional

Junio, 2024



Apoyado por el
Departamento
de Trabajo de
los Estados
Unidos

INTRODUCCIÓN

La Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF por sus siglas en inglés) está trabajando en el proyecto “Acompañamiento a la Industria Automotriz para la Reforma Laboral” en el que, junto con personas empleadoras busca promover el cumplimiento de las nuevas normativas laborales y mejorar las condiciones de trabajo en la cadena de valor del sector automotriz en México.

Una de las áreas que aborda el proyecto es el tema de la igualdad de género sustitutiva y la prevención de la violencia en el trabajo a través de la sensibilización, la formación, la capacitación y el desarrollo de herramientas que busquen la prevención y atención de la discriminación, el acoso y el hostigamiento laboral con perspectiva de género.

Hoy, dentro del contexto social y cultural mexicano que ha normalizado una violencia de género estructural que afecta particularmente a niñas, mujeres y personas de la comunidad LGBTTTIQA+, PADF busca que las empresas se comprometan a tomar acciones para prevenir y atender la violencia en el sector automotriz desde una perspectiva de género interseccional y no binaria.

El objetivo del Protocolo Modelo de la Industria Automotriz en México para prevenir y atender casos de discriminación y violencia laboral con perspectiva de género interseccional (Protocolo Modelo/Protocolo) es que las empresas de la industria cuenten con una guía que les apoye a abordar estas problemáticas, tomando en cuenta las necesidades particulares de sus operaciones.

El Protocolo Modelo es un documento que integra un enfoque de derechos humanos, así como los estándares y las mejores prácticas a nivel nacional, regional e internacional de los sistemas interamericano, el de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Capítulo 1: DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Objeto

El objetivo general del Protocolo Modelo es proporcionar apoyo técnico a las empresas del sector automotriz para el cumplimiento de las obligaciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo

(LFT) a raíz de la reforma laboral de 2019. Con el Protocolo Modelo se busca promover que las empresas de la industria garanticen el derecho a una vida libre de violencia y no discriminación en el espacio laboral a las personas que trabajan para, y/o a nombre de ellas, así como las personas que conviven y se relacionan en sus centros de trabajo.

Los objetivos específicos del Protocolo son los siguientes:

- a. Proponer medidas y políticas institucionales que las empresas puedan implementar para prevenir la violencia y/o discriminación con una perspectiva de género no binario e interseccional y que, a su vez, sirvan para promover una cultura organizacional libre de violencia. Las medidas y políticas incluyen prácticas, estrategias y lineamientos de ejecución para la gestión de equipos de recursos humanos y/o de responsabilidad corporativa;
- b. Apoyar a las empresas a definir las áreas competentes y la creación de órganos internos que puedan conocer, atender, investigar y, dado el caso, determinar la forma para reparar los casos de violencia laboral y discriminación que se susciten en el mundo de trabajo;
- c. Dar a conocer las principales definiciones y manifestaciones de violencia laboral para que las empresas del sector puedan identificarlas y atenderlas debidamente;
- d. Plantear distintos mecanismos de orientación, protección y atención a casos de violencia laboral y discriminación que involucren a las personas trabajadoras de las empresas.

1.2. Propuesta de definiciones a incorporar en el Protocolo institucional

Para efectos de interpretación y aplicación del Protocolo Modelo se recomienda integrar las siguientes definiciones conforme a los más altos estándares de la OIT, el sistema interamericano y de las Naciones Unidas. También en el Anexo 1 de este documento se especifican algunas conductas que podrían constituir diversas manifestaciones de violencia y/o discriminación.

Abuso de autoridad: el ejercicio inadecuado, arbitrario y/o subjetivo de una persona que ostenta un puesto de influencia, liderazgo, poder o autoridad (incluyendo personas supervisoras o gerentes) en contra de una persona trabajadora o que convive en los espacios de la empresa. Este se presenta principalmente cuando una persona abusa de su posición para afectar de manera negativa o positiva la trayectoria profesional o las condiciones de trabajo de otra persona.

Actos de intolerancia: manifestación, acto o conjunto de comportamientos que expresan una falta de respeto, desprecio o rechazo a la dignidad, las características o los factores de identidad de las personas.

Alerta: es una comunicación oral o escrita, individual o colectiva, anónima o confidencial por medio de la cual una persona proporciona datos, documentos o información, a la que tiene o tuvo acceso sobre conductas violentas y/o discriminatorias.

manera confidencial y/o anónimas conductas que implican la comisión de una conducta violenta y/o discriminatoria.

Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación o locación, en los que se realicen labores de producción, operación, comercialización, de prestación de servicios o en el que laboren personas que están sujetas a una relación de trabajo con la empresa.

Comité de Atención y Seguimiento: es el órgano institucional encargado de la atención, investigación y reparación de las alertas y denuncias que se atiendan dentro de las empresas. En principio, cada empresa tendría que reunir a un equipo que tome el liderazgo para la atención de casos. En el Anexo “Guía para adaptar el Protocolo en tu empresa” se encuentra más información sobre cómo conformar el Comité.

Comunidad de la empresa: resulta positivo que las empresas extiendan sus protecciones a la mayor cantidad posible de las personas según sus capacidades y posibilidades. Este Protocolo propone integrar a la comunidad directa e indirecta de las empresas.

Por comunidad directa se entiende a las personas dentro de la empresa que colaboran de manera constante, permanente y/o durante un tiempo considerable como el personal fijo independientemente de su esquema de contratación, las personas becarias, pasantes y/o voluntarias.

Por comunidad indirecta se entiende como aquellas personas que colaboran con otras personas de la comunidad directa por motivo de su trabajo y/o relación con la empresa como personas y representantes de empresas prestadoras de servicios y clientela de la empresa, personas que colaboran con otras empresas, medios, academia e instituciones gubernamentales con las que la empresa trabajan, personas que fueron trabajadoras de la empresa pero que fueron despedidas y/o renunciaron y personas postulantes a procesos de contratación de la empresa.

Consentimiento: es un acuerdo entre personas para la realización de actos, incluyendo aquellos de naturaleza sexual. El consentimiento debe de ser entusiasmado, libre, consciente y activo, específico a una situación, garantizado sin violencia, informado sobre lo que implica y revocable en cualquier momento. La aceptación de un acto no necesariamente constituye la actualización del consentimiento ya que deben de tomarse en cuenta ciertos elementos como la existencia de una relación de poder.

Denuncia: manifestación de hechos, escrita o verbal, presencial o digital, mediante la cual una Persona Denunciante hace conocimiento a una Persona Orientadora la existencia de conductas violentas y/o discriminatorias.

Discriminación: cualquier distinción arbitraria, exclusión, restricción, trato injusto o preferencial que se suscite por acción u omisión, con intención o sin ella, por el origen étnico racial, género, edad, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, edad, sexo, religión, identidad cultural, opiniones políticas, origen social, nivel socioeconómico, nivel de educación, discapacidad y condición de salud mental o física, situación migratoria, estado civil o conyugal, situación familiar, entre otras, de una persona. La discriminación puede ser tanto directa o como indirecta. Las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad el acceso a oportunidades laborales no se consideran como actos de discriminación.

La discriminación puede ser interseccional, es decir, que se produce por la interacción de varios ejes de desigualdad como la edad, la clase, el género, la identidad de género, las creencias religiosas o el origen nacional o étnico entre otras, que tiene una persona en un momento y lugar determinado.

Equipo de Prevención: PADF recomienda que dentro de las empresas exista un grupo de trabajo multidisciplinario que tenga como objetivo dar seguimiento a las medidas de prevención para continuar el compromiso de las empresas de propiciar un espacio laboral incluyente y seguro.

Hostigamiento y acoso sexual (HAS): De conformidad con el artículo 13 de la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el artículo 3 de la LFT, el acoso y el hostigamiento se definen de la siguiente manera:

- a. Hostigamiento sexual: el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la Persona Agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas, sexuales o todas.
- b. Acoso sexual: forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva al estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

Existen dos categorías generales de HAS:

- a. Chantaje sexual (conocido como quid pro quo): la Persona Agresora: i) solicita favores sexuales a cambio de un trato preferencial- o promesa de este en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; y/o ii) amenaza con respecto a la solicitud para condicionar su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión. También se actualiza la conducta independientemente si la otra persona acepta y obtiene un beneficio.
- b. Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual como comentarios sexuales o sobre la sexualidad de las personas, tocamientos sin consentimiento, comentarios directos o indirectos sobre la apariencia física de una persona, bromas de connotación sexual, alburas ofensivos, rumores de carácter íntimo sobre la vida sexual o la sexualidad de las personas. Estos comportamientos son indeseados y/o ofensivos para quienes los reciben y también puede ser para quienes lo presenciaron.

Igualdad real y sustantiva: parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas afirmativas que permitan su equiparación. Ello implica la necesidad de un trato diferenciado cuando, debido a las circunstancias, la igualdad de trato suponga suspender o limitar el acceso a un servicio, bien o el ejercicio de un derecho.

Interseccionalidad: es una herramienta analítica de la discriminación, en la que se consideran aquellos casos en que se presenta la confluencia en forma transversal de múltiples factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación asociados a una serie de condiciones particulares, como por ejemplo el género, el origen étnico-racial, la discapacidad, la edad, el nivel socio económico, la nacionalidad entre otros.

LGBTTTIQA+: Siglas que refieren a personas: “Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer, Asexuales y cualquier persona con una identidad de género, orientación sexual o expresión de género no normativa”.

Mecanismo de Alerta: mecanismo de atención a casos de violencia y discriminación en los que una persona presenta un reporte anónimo mediante un buzón habilitado para ello.

Mecanismo de Denuncia: mecanismo de atención a casos de violencia y discriminación en el cual la Persona Denunciante se identifica plenamente.

NOM 035: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.

Persona Afectada: persona cuyo caso ha sido atendido y resuelto por el Comité de Atención y Seguimiento de la empresa. La Persona Afectada puede ser una persona afectada directa o indirectamente en términos de conductas de violencia y/o discriminación. Por ejemplo, si es una persona que presenció la conducta.

Persona Alertadora: persona que emite una alerta anónima ya sea a título personal o en representación de varias personas.

Persona Denunciante: persona que denuncia haber sufrido o presenciado actos violentos y/o discriminatorios que le afectan directa o indirectamente ya sea a título personal o en representación de varias personas.

Persona Denunciada: persona que se denuncia por haber cometido actos o conductas violentas o discriminatorias en cualquiera de los ámbitos de aplicación establecidos en la sección 1.4 “ámbitos de aplicación” del presente instrumento.

Persona Orientadora: persona capacitada para conocer, atender, escuchar, informar, orientar, canalizar y acompañar a quienes manifiesten haber sido afectadas directa o indirectamente por actos violentos y/o discriminatorios en la empresa.

Persona Responsable Directa: persona denunciada a causa de una conducta violenta y/o discriminatoria cuyo caso ha sido atendido y resuelto y cuyas acciones son reconocidas por el Comité de Atención y Seguimiento. La determinación respecto a si una persona será denominada Persona Agresora o Persona Responsable Directa (PRD) dependerá de la gravedad de la conducta perpetuada.

Persona Responsable Indirecta: persona que, si bien no perpetúa la conducta violenta y/o discriminatoria, por su puesto laboral y responsabilidades dentro del centro de trabajo tienen un deber de cuidado con la Comunidad indirecta y directa de la empresa.

Problema en el trabajo: Los problemas en el trabajo pueden ser quejas que tengan relación con las labores profesionales. Se pueden presentar con personas supervisoras, colegas de trabajo, personas que son supervisadas e incluye: carga de trabajo excesiva o insuficiente, demasiadas interferencias

en el trabajo, falta de comunicación, falta de apoyo, malentendidos de índole cultural, críticas al trabajo, exclusiones de discusiones relacionadas a tareas, falta de respeto a funciones de supervisión o de autoridad (1).

Protocolo: El Protocolo que la empresa adapte para tener su Protocolo Institucional para prevenir, atender casos de discriminación y/o violencia con perspectiva de género interseccional.

Reparación integral, adecuada, efectiva y transformadora: Las reparaciones, cuando se trata de violencia, no deben limitarse a formas de reparación individuales, sino que deben estar dirigidas a cambiar las desigualdades en el lugar de trabajo para restituir los derechos, mejorar la situación de las personas afectadas y evitar que se presenten casos de este tipo de violencia en el futuro.

Represalias: es una acción u omisión adversa, directa o indirecta, manifestada como una amenaza -en cualquier modalidad- realizada por una persona que sea parte de la Comunidad de la empresa, contra otra persona que participe en los mecanismos del Protocolo. En caso de que las represalias sean reales, constituyen una conducta indebida sujeta a una investigación y reparación.

Revictimización: el daño continuado a la Persona Denunciante o Afectada derivado de una atención institucional inadecuada.

Violencias cotidianas: son aquellas actitudes de agresión y violencias repetitivas encubiertas que son aceptadas socialmente como válidas sin contemplar las consecuencias emocionales en las personas que las reciben.

Violencia digital: cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones.

Violencia de género: conjunto de comportamiento, amenazas y prácticas, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que resulten o puedan resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico o laboral, contra alguna persona por su género, sexo, identidad y/o expresión de género u orientación sexual.

Violencia laboral: es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas realizadas en el ámbito laboral, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Violencia sexual: cualquier acto o tentativa de consumir un acto de carácter sexual que violente la integridad sexual, física o mental de otra persona independientemente de su género. Esta violencia incluye comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier modo la sexualidad de una persona mediante engaño o coacción independientemente de la relación de ésta con la víctima. La violencia sexual incluye el acoso sexual, hostigamiento sexual, violencia sexual digital y todos aquellos supuestos establecidos en la Ley General de Acceso

1 OIT. Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño. 2013; OIT. Como resolver los problemas en el lugar de trabajo. Los procedimientos de prevención y resolución de conflictos de la OIT. 2008

de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Código Penal Federal en la que se presente la conducta constitutiva del delito.

1.3. Principios Generales, Perspectivas y Enfoques Rectores

Los principios generales y enfoques rectores que se recomiendan integrar en el Protocolo institucional adaptado de la empresa del sector automotriz son los siguientes:

a. **Accesibilidad:** De manera progresiva, se garantiza que los mecanismos propuestos en el Protocolo Modelo serán de fácil acceso para todas las personas sin importar su origen, nacionalidad, género, origen étnico-racial o nacional, lengua, religión, opinión política, estado civil, edad, identidad, expresión de género y orientación sexual. Además, todas las acciones, mecanismos y procedimientos de prevención y atención de violencias y discriminaciones deberían de ser gratuitos para las personas de la comunidad de la empresa.

Se recomienda generar ajustes razonables para la inclusión de personas con discapacidad. b.

Confidencialidad: Las personas dentro de las empresas que por su actividad accedan a datos personales de las personas de la comunidad, deberían de comprometerse por escrito a mantener la confidencialidad. Los procedimientos descritos en este Protocolo se deberían de clasificar por la empresa en todo momento como confidenciales, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, así como del contenido de los casos que se trate por parte del Comité, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a todas las partes del proceso.

Se recomienda que cualquier indicio razonable de fuga de información tenga que ser comunicado por quienes tengan conocimiento de ello a su superior jerárquico inmediato.

c. **Corresponsabilidad:** Consiste en promover el fortalecimiento y la autonomía de la Persona Afectada, a través de la toma de decisiones sobre cuáles son las alternativas más adecuadas durante su atención y en el proceso de apoyo.

d. **Dignidad de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser valorada como sujeto individual y social, en igualdad de circunstancias con sus características y condiciones particulares.

e. **Debida diligencia:** Implica que la investigación sea: i) exhaustiva, ii) imparcial, iii) libre de estereotipos (de género, raza, etnia, discapacidad y nivel socioeconómico entre otros), iv) a través de una reparación integral y una sanción proporcional.

f. **Debido proceso:** Las actuaciones previstas en el Protocolo deberán de respetar los derechos de cualquier Persona Denunciada en los mecanismos previstos para atender conductas de violencia y/o discriminación. Todas las actuaciones respetan los derechos de cualquier Persona Denunciada en los mecanismos previstos por conductas de violencia y/o discriminación. Todas las actuaciones se ajustarán a las reglas del debido proceso incluyendo, el derecho a: i) recibir aviso del proceso en cuestión, ii) ser oída/o/e, iii) exponer sus argumentos y iv) aportar pruebas oportunas.

El Comité de Atención y Seguimiento, idealmente debe asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

g. **De Derechos humanos:** Se utiliza el marco teórico y metodológico que considera como eje de la intervención a la persona titular de derechos humanos, cuya consecuencia implica el deber de garantizar los derechos de todas las partes.

h. **Enfoque diferencial y especializado:** La adopción de las medidas debe responder a las particularidades de los factores de identidad de cada persona y de su grado de vulnerabilidad. Esto significa que una persona puede requerir de un tratamiento especializado.

i. **Enfoque transformador:** Se debería de implementar el Protocolo con los esfuerzos necesarios para que las medidas de prevención, atención, asistencia, protección y reparación integral contribuyan a establecer un espacio seguro para la Comunidad de la empresa.

j. **Género no binario:** Se entiende el género como un espectro en el cual existen distintas identidades que pueden ser fluidas y diversas. Esta visión se opone a la propuesta binaria del género en la cual existen únicamente dos opciones opuestas de identidad: la de hombre y la de mujer.

k. **Igualdad y no discriminación:** En todas las medidas y los procedimientos establecidos en el Protocolo, la empresa se conduce con un enfoque diferencial, sin distinción, exclusión o restricción ejercida por razón de cualquier factor de identidad como el género, origen étnico-racial o nacional, lengua, religión, opinión política, estado civil, edad, identidad de género, discapacidad y neuro divergencias entre otras.

Inversión de la carga de la prueba: Implica que la empresa lleve la investigación y allegarse de todas las pruebas necesarias para emitir una resolución.

m. **No revictimización y revictimización:** Se evitará exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces hechos denunciados, asimismo, se deberá actuar con respeto a las víctimas atendiendo al principio de dignidad de la persona.

n. **Progresividad:** Implica que las medidas de prevención y reparación se apliquen de manera gradual para lograr su pleno cumplimiento, es decir, que para el cumplimiento de ciertos derechos se requiera la medida a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo de la manera más expedita y eficazmente posible.

o. **Mayor protección:** Implica que las empresas apliquen las disposiciones del Protocolo o se debe de interpretar de la manera más amplia posible para la protección de las partes del proceso. Lo anterior, busca que las organizaciones busquen soluciones a largo plazo para las personas afectadas

- p. **Proporcionalidad:** Las medidas de protección son consistentes con el nivel de riesgo determinado y su implementación no deberá de impactar los derechos de terceras personas sin justificación.
- q. **Transformador:** El Protocolo se implementa con los esfuerzos necesarios para que las medidas de prevención, atención, asistencia, protección y reparación integral contribuyan a establecer un espacio seguro para la comunidad de la empresa.

1.4. **Ámbito de aplicación del Protocolo**

El ámbito de aplicación sirve para delimitar la aplicación del Protocolo y nos aclara el cuándo, dónde y sobre quién se aplicarán los mecanismos de prevención y/o atención de casos de violencia y/o discriminación. En el Anexo “Guía para adaptar el Protocolo en tu empresa” se recomienda establecer el alcance del Protocolo Modelo para cada organización. Sin embargo, se recomienda lo siguiente.

1.4.1. **El ámbito personal- ¿a quién le aplica?**

El Protocolo y sus mecanismos se aplican cuando una o varias conductas violentas y/o discriminatorias se comentan por o afectan a:

- a. Personas de la comunidad directa e indirecta de la empresa en el marco de las actividades de trabajo y de conformidad con la definición que se señala en la sección 1.2. del documento;
- b. Cualquier persona que acuda a las instalaciones, o eventos de la empresa, a solicitar, o a proveer de un bien o servicio.

1.4.2. **El ámbito espacial- ¿en dónde aplica?**

- a) Las instalaciones de la empresa incluyendo los espacios que se adapten para las personas trabajadoras como los comedores, así como eventos organizados por la empresa;
- b) En eventos o actividades de índole social en que las personas trabajadoras de la empresa asistan por motivo de sus labores o responsabilidades, independientemente si es un evento que organiza la empresa;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales si son organizados y/o están relacionados con la empresa. En caso de que estos viajes, eventos o actividades sociales no sean organizados por la empresa, aplicaría el Protocolo solamente si las personas involucradas (Persona Denunciante y Denunciada/Afectada) son personas de la comunidad directa de la empresa;
- d) En el marco de las comunicaciones y aplicaciones tecnológicas como las redes sociales y tecnologías de la comunicación;
- e) Los trayectos entre el domicilio o alguna otra locación y las instalaciones de la empresa.

1.4.3. El ámbito temporal- ¿Cuándo aplica?

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa local vigente, las alertas y denuncias podrán ser impuestas sin importar la fecha en la que ocurrieron los actos, siempre y cuando la Persona Denunciada o Denunciante tengan una relación vigente con la empresa acorde a los supuestos que se refieren a los ámbitos espaciales y personales del Protocolo.

CAPÍTULO 2: ESTRATEGIAS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y/O DISCRIMINACIÓN PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ

2.1. De la construcción de espacios libres de violencia y/o discriminación

Con el objetivo de cumplir con los compromisos de la empresa para asegurar espacios libres de violencia y de no discriminación, es importante que la empresa elabore un programa anual de acciones de prevención que incluyan, entre otras medidas las siguientes:

- a. Adoptar un compromiso por escrito y público a nivel institucional de garantizar un entorno libre de violencias y que fomente la inclusión;
- b. Socializar y dar a conocer el contenido del Protocolo en un lenguaje accesible para las personas de la comunidad de la empresa;
- c. Capacitar a las personas con roles estratégicos para implementar debidamente el Protocolo con una perspectiva de género interseccional y un enfoque de derechos humanos. También, resulta importante que las personas con roles estratégicos estén sensibilizadas para atender casos de violencia y/o discriminación;
- d. Elaborar de manera anual un diagnóstico de riesgos de violencias y/o discriminación;
- e. Realizar campañas internas con material impreso y digital relativo al Protocolo, a la violencia y/o discriminación, así como la importancia de propiciar un espacio laboral respetuoso como recordatorio al personal;
- f. Integrar el Protocolo a paquetes de inducción, Reglamentos Interiores de Trabajo y contratos de trabajo para ser leído y firmado por todas las personas que entren a trabajar en la empresa;

- g. Realizar de manera periódica y continua sensibilizaciones y capacitaciones en materia de violencia laboral con un enfoque particular en acoso laboral y violencia de género, así como en otras temáticas como liderazgos incluyentes, comunicación no violenta y asertiva;
 - h. Evaluar los procedimientos, políticas, mecanismos, incluyendo el protocolo para identificar factores actuales o potenciales que puedan propiciar conductas violentas y/o discriminatorias;
- i. Desarrollar un informe estadístico y comparativo anual sobre las denuncias/alertas que se admitieron o descartaron, las medidas de protección impuestas y su efectividad, la sustanciación de procedimientos de denuncia y las medidas de reparación. Es importante que en el informe se agreguen aprendizajes y áreas de oportunidad que se tuvieron durante la atención de los casos;
- j. Utilizar un lenguaje inclusivo y natural en las comunicaciones y políticas de la empresa, particularmente en el Protocolo, encuestas de clima organizacional, descripciones y vacantes de trabajo;
- k. Contar con procesos de selección estructurados e incluyentes;
- l. La integración de medidas de la Norma Mexicana NMX-R-025-SFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación a sus planes anuales y de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención;
- m. Participar activamente en espacios de aprendizajes colectivos con otras empresas y compartir experiencias;
- n. Establecer programas de certificación a nivel planta que proporcionen incentivos en el cumplimiento de indicadores como número de casos reparados de manera integral.

Recomendamos consultar la Guía de buenas prácticas para promover la igualdad de género y no discriminación en el sector automotriz de PADF.

Se recomienda que el Equipo de Prevención, sea quien genere y apruebe las acciones, mecanismos y medidas aplicables en el plan anual de prevención de violencias y/o discriminación. Es importante tener en mente que la implementación de estas medidas se ajusta a las capacidades necesidades de cada empresa y pueden implementarse de manera progresiva.

2.2. Del Lineamiento de Transparencia Sexo- Afectiva

Desde PADF se recomienda que las empresas reconozcan y valoren el espacio de trabajo como un lugar en el que las personas conviven y construyen relaciones de colaboración, apoyo, amistad y afectos, lo cual debe de llevar a que las personas desarrollen relaciones sexo-afectivas con consentimiento. Sin embargo, las relaciones sexo-afectivas en el espacio de trabajo pueden ser un riesgo para la empresa y para las personas involucradas cuando son relaciones de supra subordinación, ya que existe un riesgo real o aparente de conflictos de interés, favoritismos, trato diferencial, sesgo profesional, explotación y otros posibles ejercicios de poder.

Por esto, se recomienda a las empresas que cuando exista una relación con estas características se cumpla con el lineamiento de ser transparentes. Esta requiere que la persona que esté en una posición de mayor autoridad o poder deba de dar aviso al Comité de Atención y Seguimiento para que puedan tomarse las medidas administrativas necesarias para restringir o suprimir la relación de subordinación laboral y, por lo tanto, la responsabilidad del ejercicio de poder. De ninguna manera se recomienda que esta medida implique la baja de algunas personas o se castigue a las partes. También, es fundamental que el aviso se maneje de manera estrictamente confidencial por partes integrantes del Comité de Atención y Seguimiento.

2.3. Integración y funcionamiento del Equipo de Prevención

PADF recomienda que la empresa reúna a un equipo multidisciplinario que tome el liderazgo de la elaboración del programa anual de acciones de prevención y que cuente con las siguientes características:

- a. Representación de las personas trabajadoras;
- b. Un compromiso a largo plazo;
- c. Una participación proporcional de género;
- d. Conocimientos en temas de derechos humanos y perspectiva de género;
- e. Experiencia en metodologías participativas;
- f. Credibilidad de las personas trabajadoras.

El mismo Equipo determinará sus lineamientos de operación, incluyendo las reuniones periódicas para evaluar y monitorear sus labores. También, se recomienda sumar personas externas para apoyo en aquellos casos en los que las personas no cuenten con todas las capacidades necesarias. En el Anexo “Guía para adaptar el Protocolo en tu empresa“, se encuentra más información sobre cómo conformar el Equipo de Prevención.

CAPÍTULO 3: DE LOS MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE TRABAJO

3.1. Procedimiento de diálogo, mediación y conciliación

PADF recomienda que las empresas cuenten con medios de solución directa, coherente y rápida de desacuerdos profesionales o interprofesionales cuando se susciten casos de problemas de trabajo. Una buena gestión de conflictos a partir de mecanismos, puede prevenir que en el futuro estos conflictos escalen a conductas que puedan llegar a constituir violencia laboral.

Como procedimiento de resolución de problemas de trabajo se sugiere que la empresa cuente con una tercera persona que pueda dar apoyo y asesoramiento a las partes. Por ejemplo, el departamento de recursos humanos, o una persona facilitada asignada por parte de la empresa para que pueda brindar apoyo para:

- a. propiciar el diálogo entre las personas afectadas por el problema para escuchar las necesidades de las partes y así poder llegar acuerdos y soluciones;
- b. alcanzar un acuerdo mutuo que involucre el reconocimiento y la obligación por escrito, en su caso de reparar algún daño si se hubiera presentado.

Se recomienda que la tercera persona sea una que tenga conocimientos sobre comunicación asertiva y no violenta.

En el sentido de que la violencia laboral, incluyendo de género, así como las distintas formas de discriminación involucran relaciones de poder desiguales y de acuerdo a lo establecido en la LFT, en la implementación de este protocolo, bajo ninguna circunstancia se aplicarán procesos de resolución de problemas de trabajo como la mediación o conciliación a estas conductas.

CAPÍTULO 4: DISPOSICIONES GENERALES DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN

4.1. Opcionalidad de los mecanismos de atención

La persona denunciante tendrá el derecho a elegir la vía existente para atender el caso de violencia y/o discriminación considerando en este Protocolo, incluida la laboral, administrativa, civil y/o penal. Asimismo, conforme a la LFT las personas trabajadoras de la empresa cuentan con el derecho a acudir directamente a mecanismos de conciliación o judiciales sin recurrir a las vías de este instrumento.

La Persona Orientadora hará del conocimiento de la Persona Denunciante que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar en cualquier momento otros procesos por la vía jurisdiccional y hará constar que dicha información en el expediente del caso.

En caso de que se requiera, la Persona Orientadora, recomendará instituciones, reducción y/ organizaciones de la sociedad civil para el apoyo jurídico en instancias judiciales.

4.2. Roles estratégicos para la sustanciación de mecanismos de atención

Las instancias competentes para la sustanciación de los mecanismos de atención son:

- a. Las Personas Orientadoras;
- b. El Comité de Atención y Seguimiento de la empresa.

4.2.1 Funciones de las Personas Orientadoras

Con el objetivo de recibir orientación, acompañamiento y asistencia sobre los mecanismos de atención, las Personas Denunciantes pueden acudir a las Personas Orientadoras asignadas por la empresa. En el Anexo “Guía para adaptar el Protocolo en tu empresa” se encuentra más información sobre cómo designar el rol de Personas Orientadoras en empresas del sector automotriz.

Al respecto, se recomienda que las Personas Orientadoras tengan como principales funciones, las siguientes:

- a. Proporcionar una atención primaria y asesoría a la Persona Denunciante, sobre vías, instancias, los mecanismos disponibles para la atención de casos de violencia y/o discriminación, así como el funcionamiento de dichos mecanismos, incluyendo los pasos y los derechos de las partes;
- b. Proporcionar apoyo para que las personas puedan elaborar sus denuncias por escrito con la narración de hechos;
- c. Dar a conocer y canalizar a la Persona Denunciante al buzón de denuncia;

- d. Orientar y proporcionar información sobre conductas que constituyen violencia y/o discriminación en el espacio de trabajo;
- e. Apoyar a la Persona Denunciante para que reciba atención psicológica, médica y/o jurídica especializada y gratuita en aquellos casos que corresponda y cuando la Persona Denunciante así lo requiera;
- Verificar si de la narración de la alerta o en los hechos que se presenten en la denuncia se desprenden conductas que puedan constituir violencia y/o discriminación, así como la gravedad de las mismas para que en dado caso, se asesore y acompañe a la Persona Denunciante en el mecanismo de atención correspondiente;
- g. Apoyar a las personas que requieran y busquen proactivamente sustanciar las medidas preliminares establecidas en la sección 5.1. "Medidas Preliminares" de este Protocolo para los casos de violencias cotidianas;
- h. Documentar y registrar los casos de violencias cotidianas para presentar una denuncia formal ante el Comité de Atención y Seguimiento cuando una persona que cometa dichas violencias reincida por tercera vez;
- i. Informar al Comité de Atención y Seguimiento sobre las alertas de conductas que constituyan casos de violencia y/o discriminación o actos de represalias que se lleven a cabo en contra de la Persona Denunciante o alguna otra persona que pudiera ser afectada por los procesos de investigación en la sustanciación de atención. Se recomienda que esta función se cumpla en un plazo máximo de 5 días hábiles;
- j. Compartir de manera periódica con el Comité de Atención y Seguimiento, los casos de violencia y/o discriminación para su análisis y en su caso, que se implementen medidas de protección con base en lo establecido en el Protocolo. Se recomienda que esta función se cumpla en un plazo máximo de 5 días hábiles;
- k. Dar aviso inmediato al Comité de Atención y Seguimiento sobre los hechos de denuncias y alertas que puedan constituir hechos ilícitos en el marco jurídico mexicano, particularmente aquello que puedan constituir delitos contra la dignidad de las personas, de índole sexual, contra la vida y la integridad corporal establecidos en el Código Penal Federal, así como las medidas de protección urgentes que deben de implementarse para salvaguardar la integridad y la seguridad de la Persona Denunciante o cualquier otra persona afectada dentro de un plazo no mayor a 24 horas;
- l. Mantener canales de comunicación abiertos con el Comité de Atención y Seguimiento con el objetivo de que el Comité pueda solicitarle apoyo y proporcionar información sobre el seguimiento del caso;
- m. Informar a la Persona Denunciante o a la persona que pueda ser afectada por las conductas violentas y/o discriminatorias denunciadas semanalmente sobre la etapa en la que se encuentra el caso;

- n. Excusarse de participar en los casos de violencia y/o discriminación en caso de que: 1. exista un conflicto de interés con base en lo establecido en la sección 4.4. “Conflicto de Interés” y/o 2. se pueda presentar un posible impacto a su integridad psicosocial por el contenido de los hechos denunciados. En estos casos, la Persona Orientadora deberá de dar un aviso inmediato al Comité de Atención y Seguimiento para que se pueda asignar a otra Persona Orientadora;
- o. Llevar un registro y resguardo del contenido y seguimiento de los casos que acompañe y prepare un informe con aprendizajes, tendencias o problemas sistemáticos de violencia y/o discriminación para presentarlo al Equipo de Prevención antes de que este elabore su programa anual.

4.2.2. Funciones del Comité de Atención y Seguimiento

Con el objetivo de dar seguimiento a las alertas y/o denuncias, así como como reparar de manera integral los casos de violencia y/o discriminación, se recomienda que la empresa conforme un Comité de Atención y Seguimiento. En el Anexo “Guía para adaptar el Protocolo en tu empresa”, se encuentra más información sobre cómo conformar un Comité y el perfil con el que deberían de contar idealmente las personas que lo constituyan.

Se recomienda que un Comité de Atención y Seguimiento cuente con las siguientes facultades:

- a. Recibir las alertas y denuncias, así como los reportes en los que se comuniquen posibles actos de represalias que se realicen por las Personas Orientadoras o directamente por las Personas Denunciantes o posiblemente afectadas;
- b. Dictar medidas de protección y verificar su debida implementación para garantizar la integridad psicológica, física y sexual de la Persona Denunciante o de las personas que pueden verse afectadas por motivo de la denuncias o actos de represalias;
- c. Decidir de manera fundada, motivada y con perspectiva de género interseccional la admisión y/o descartamiento de las denuncias y alertas;
- d. Notificar a la Persona Denunciada sobre los hechos y el contenido de la denuncia o alerta, respetar su derecho de audiencia y resolver sus dudas relacionadas con las actuaciones del procedimiento, así como la sustanciación de los mecanismos;
- e. Nombrar a las personas encargadas de realizar la investigación, de realizar las entrevistas con las personas testigo, posiblemente afectadas y la Persona Denunciada, así como valorar las pruebas que se aportan;
- f. Valorar las conclusiones de la persona encargada de la investigación y sus recomendaciones para dictar una resolución integral que se enfoque en salvaguardar la seguridad e integridad física, psicológica y sexual de la Persona Denunciante o Afectada y comunicarlas a las áreas responsables de implementarlas.

4.3. De la confidencialidad

La empresa y las personas que intervengan en los mecanismos descritos de este Protocolo, incluyendo a las personas con roles estratégicos, y las partes del proceso de los mecanismos de atención deben de contar con una obligación de mantener la confidencialidad en todo momento para proteger la privacidad, la dignidad y el respeto de las personas involucradas.

Se recomienda que las empresas adopten las medidas necesarias para mantener la confidencialidad durante el proceso de denuncia o alerta, durante la investigación y la resolución, incluyendo la protección de las identidades de las Personas Denunciadas y Denunciantes, así como las personas testigo. En aquellos casos en los que la empresa considere que es importante transparentar los resultados de un caso, se debería de esperar a tener una resolución y determinar la manera y si resulta pertinente su difusión.

Se recomienda establecer consecuencias para aquellas personas que integren el Comité de Atención y Seguimiento en caso de que se viole intencionalmente la obligación a mantener la confidencialidad de los casos.

4.4. Del conflicto de interés

En caso de que se indique en una denuncia a alguna Persona Orientadora o persona integrante del Comité de Atención y Seguimiento como Persona Denunciada, la persona debería de excusarse de formar parte y participar en el procedimiento de los mecanismos de atención.

De manera enunciativa más no limitativa, se mencionan algunos casos en los que se pueden presentar conflictos de interés:

- a. Si la Persona Orientadora o la persona integrante del Comité de Atención y Seguimiento tiene una relación directa de supra o subordinación con la Persona Denunciante, la Persona Denunciada o una persona que pueda posiblemente sufrir una afectación;
- b. Si la Persona Orientadora o la persona integrante del Comité de Atención y Seguimiento es la Persona Denunciante o posiblemente afectada;
- c. Si la Persona Orientadora y la Persona Denunciada mantienen una relación de cualquier naturaleza que pueda afectar su imparcialidad.

4.5. Derechos de la Persona Denunciante, Posiblemente Afectada y la Persona Afectada

La Persona Denunciante, Posiblemente Afectada y la Persona Afectada tendrán derecho a:

- a. Ser tratadas con respeto, seriedad, confidencialidad, igual trato y sin discriminación alguna;
- b. Recibir asesoría para contar con apoyo psicológico, médico y legal especializado. En relación a la asesoría legal, se recomienda que se proporcione de manera gratuita solo en casos de que la Persona Afectada decida proceder judicialmente en contra de las Personas Responsables;

- c. En casos de delitos establecidos en el Código Penal Federal, a ser orientadas y canalizadas para recibir atención psicológica, médica y legal especializada gratuita;
- d. No ser victimizadas, ni sometidas a juicios de valor sobre su comportamientos o decisiones, ni a cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de los hechos denunciados;
- e. Que se garantice la protección de sus datos personales y de la información que contenga la denuncia;
- f. Que se apliquen las medidas de protección y reparación establecidas en el Protocolo con eficiencia y eficacia;
- g. Ser acompañadas por una persona de su confianza durante la presentación de la denuncia, así como durante la sustanciación del mecanismo de atención;
- h. Recibir información sobre el desarrollo de la denuncia, y sobre cada etapa del procedimiento;
- i. Tomar la decisión de retirar su denuncia durante el proceso y dejar de participar en la investigación sin consecuencia alguna, en cualquier momento del procedimiento. En caso de que la Persona Denunciante o posiblemente afectada quisiera proceder de tal forma, deberá de dar un aviso al Comité o a la Persona Orientadora. Los roles estratégicos deberán de dejar asentado por escrito dicha situación y proceder a emitir la resolución correspondiente en la que se establezcan medidas de no repetición y de satisfacción;
- j. Negarse a participar en la entrevista en caso de ser una Persona Posiblemente Afectada;
- k. A participar de manera activa en las determinaciones del Comité en relación a las medidas de protección y reparación; y
- l. A recibir una reparación integral, adecuada, transformadora y efectiva por el daño causado como consecuencia de la conducta violenta y/o discriminatoria.

4.6. Derechos de la Persona Denunciada y Responsable

La Persona Denunciada y/o Responsable tendrá derecho a:

- a. Ser tratada con respeto, seriedad, igualdad de trato y no discriminación;
- b. Que se garantice la protección de sus datos personales y de su información confidencial;
- c. Que el mecanismo de atención y de alerta se lleve con imparcialidad, sin prejuzgar los hechos ni establecer juicios de valor sobre su persona;
- d. Ejercer su derecho de audiencia, a que se le escuche de sus inquietudes y a presentar pruebas pertinentes;

- e. Ser informada sin demora en casos graves y en forma detallada sobre el contenido de la denuncia o alerta;
- f. Presentar su propia denuncia si considera que los hechos por los que se le denuncian no entran dentro de las definiciones de este Protocolo y/o buscan perjudicarlo personalmente y/o profesionalmente;
- g. Recibir información sobre el desarrollo de la denuncia o alerta, y a que se le notifique en cada etapa del procedimiento incluido el descartamiento y resolución de la denuncia o alerta; y
- h. Ser acompañada por una persona de su confianza durante la sustanciación del mecanismo de atención.

CAPÍTULO 5: MECANISMOS DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN

5.1. Medidas preliminares

Antes de iniciar un procedimiento formal, las personas posiblemente afectadas de manera directa o indirecta por conductas violentas y/o discriminatorias- incluyendo violencias cotidianas- pueden decidir recurrir a cualquiera de las medidas preliminares para que cesen los comportamientos. No es un requisito previo para presentar una alerta o denuncia.

Las medidas preliminares incluyen:

- a. Tener un acercamiento directo y respetuoso con la persona que está realizando la conducta violenta y/o discriminatoria con el objetivo de solicitarle que cese la conducta;
- b. Reportar la conducta a cualquier persona de confianza dentro de la comunidad de la empresa para que pueda brindar asistencia y desde un acercamiento pedagógico solicitarle a la persona que cede la conducta;
- c. Reportar la conducta a alguna persona designada como una Persona Orientadora, o una persona que se encuentre en una posición super jerárquica superior pedir que cese las conductas y, en su caso, adopte las medidas oportunas de organización de trabajo. Lo anterior, se tendría que informar al área de recursos humanos/legal/cumplimiento para que se tenga el debido registro de antecedentes.

Las medidas preliminares y el mecanismo de alerta del Protocolo tienen el objetivo de ofrecer vías alternativas que permitan que las personas que estén siendo afectadas por la conducta violenta y/o discriminatoria pueda comunicarlo de manera abierta y honesta y así, cesar la conducta. La finalidad no es señalar, sino que a través de conversaciones con un enfoque pedagógico la persona pueda comprender cómo su conducta contribuye a manifestaciones de exclusión. Estas medidas preliminares y el mecanismo de alerta son independientes de los mecanismos que se proponen más adelante.

5.2. Mecanismo de Alerta

El mecanismo de alerta tiene como finalidad proporcionar información y notificar a las Personas Orientadoras y al Comité de Atención y Seguimiento sobre casos de violencia y/o discriminación que se estén suscitando en los centros de trabajo. Una Alerta puede llevar a dos resultados:

1. Establecer medidas de prevención a priorizarse e implementarse en áreas o departamentos específicos o
2. Sustanciar el mecanismo formal de denuncia cuando se tengan circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Los casos de violencia cotidiana también pueden canalizarse por el mecanismo de alerta independientemente de si se han agotado o no las medidas preliminares. No obstante, cuando se

trate de violencias cotidianas en las que se establezcan circunstancias de modo, tiempo y lugar, se recomienda que el acercamiento sea informal y desde un acercamiento pedagógico. Así, no necesariamente se tendría que sustanciar el mecanismo formal.

5.2.1. Presentación de la Alerta

Las personas integrantes de la comunidad de la empresa que tengan información sobre algún caso de violencia y/o discriminación, o las personas que estén siendo afectadas de manera directa por la conducta. Es decir, no es un requisito que la Persona Afectada sea quién presente la Alerta. También, se recomienda que el buzón de alerta sea un medio electrónico de fácil acceso en el cual las personas puedan compartir documentos e información de tal manera que se garantice el anonimato.

Se recomienda que el contenido de la alerta se reciba vía una plataforma en la que las personas integrantes del Comité de Atención y Seguimiento tengan acceso. Una persona asignada por parte del Comité es quién deberá de analizar el caso necesario para verificar si la alerta contiene información suficiente con elementos para sustanciar el procedimiento formal de denuncia que se establece en la sección 5.3. “Mecanismo Formal”.

Los elementos suficientes para sustanciar el mecanismo formal de denuncia son los siguientes:

- a. La gravedad establecida de la conducta violenta y/o discriminatoria;
- b. El posible impacto en el bienestar psicosocial de las personas posiblemente afectadas;
- c. La afectación que puede implicar en el compromiso institucional de la empresa en temas de igualdad y no discriminación;
- d. Si se trata de un caso dónde hay reincidencia de conductas o comportamientos.

En caso de que la Alerta no presente suficientes elementos para sustanciar el procedimiento establecido en el mecanismo formal de denuncia, se identificarán áreas de oportunidad para fortalecer las medidas de prevención. También, la persona designada por parte del Comité llevará un registro de la Alerta presentada.

5.3. Mecanismo Formal de Denuncia

Un mecanismo formal de denuncia es el que permite que las personas que consideren haber sido afectadas o hayan presenciado algún tipo de violencia y/o discriminación puedan presentar su denuncia, identificándose plenamente, con el objetivo de que la conducta se investigue y se implementen medidas de protección y/o reparación correspondiente.

5.3.1. Presentación de una Denuncia Formal

Las personas integrantes de la comunidad de la empresa que pudieran haber sido afectadas o hayan presenciado conductas violentas y/o discriminatorias podrán presentar una denuncia por medio del

buzón de denuncia o bien, contactando alguna de las Personas Orientadoras, quien podrá asistirles con la redacción de la denuncia y/o con cualquier duda que tengan sobre el procedimiento.

Una vez redactada la denuncia, se recomienda que la Persona Orientadora envíe la denuncia al Comité de Atención y Seguimiento dentro de un (establecer un plazo mínimo, se recomienda de 24 horas a 4 días hábiles como máximo).

5.3.2. Requisitos para la presentación de una Denuncia Formal

Las denuncias deberían de registrarse en un documento en el que se especifique lo siguiente. También se recomienda que el buzón de denuncias se diseñe de tal manera en la que las personas denunciantes o que alerten puedan proporcionar la siguiente información:

- a. Nombre completo y cargo de la Persona Denunciante y Denunciada;
- b. Tipo de relación de la Persona Denunciante y Denunciada en caso de que se cuente con dicha información;
- c. Datos de contacto de la Persona Denunciante y la Persona Denunciada si se cuenta con dicha información;
- d. Narración cronológica de los hechos denunciados, incluyendo circunstancias de modo, tiempo y lugar;
- e. Nombre completo, cargo y datos de contacto de las personas que hayan presenciado los hechos y que puedan fungir como personas testigo, en caso de contar con dicha información;
- f. Medios de prueba como audios, grabaciones, videograbaciones, notas de voz, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica si las hubiera; y
- g. Propuesta de acciones para analizar e implementar medidas de protección en caso de que exista un riesgo psicosocial real o potencial.

Se recomienda que las denuncias que contengan un lenguaje discriminatorio y/o violento se desechen de manera automática dando previo aviso a la Persona Denunciante.

5.3.3. Propuesta de Proceso de Investigación

1. El Comité de Atención y Seguimiento recibe la alerta y la denuncia y analiza el caso para determinar si la conducta denunciada entra dentro de los supuestos de las definiciones establecidas en este Protocolo.
2. El Comité de Atención y Seguimiento toma la decisión de admitir o descartar la denuncia o alerta en un plazo máximo de (se sugiere agregar un plazo límite conforme a las capacidades de la empresa) a partir desde que recibió la denuncia.

En caso de que la denuncia o alerta:

- a. Se descarte, se compartirá con la Persona Denunciante el acuerdo explicando los motivos de descartamiento;
 - b. Se admita, se determinarán las medidas de protección urgentes a implementar y se asignará a la persona que tendrá a su cargo la investigación. También se deberá de dar aviso a la brevedad posible a la Persona Denunciante.
3. La persona designada notificará por escrito a las partes incluyendo a personas testigo y a la Persona Denunciada para que puedan proporcionar su testimonio y que la Persona Denunciada ejerza su derecho de audiencia y presentar pruebas que considere pertinentes.

Se recomienda que a las partes del proceso se les comparta un citatorio por escrito donde se haga de su conocimiento el motivo por el que se les cita y en su caso, las medidas de protección dictadas.

En caso de que la Persona Denunciada no dé respuesta en un plazo razonable, se le notificará por escrito que se da por entendido que la persona no desea ejercer su derecho de audiencia y que se continuará con la investigación para llegar a una resolución;

4. La persona designada para realizar la investigación deberá de recabar toda la evidencia como testimoniales y otros medios probatorios que se desprenda de la denuncia o alerta e identificar otros elementos adicionales necesarios para corroborar o refutar el que las conductas violencias y/o discriminatorias se hayan llevado a cabo.

Resulta importante que la persona encargada de la investigación debe de ser una persona proactiva para hacerse llegar de toda la información disponible. La información que se recabe puede ser proporcionada por las personas denunciantes, denunciadas y atestiguanes. Además, las entrevistas entre las partes deben de realizarse en espacios separados y privados, preferiblemente en línea y evitar encuentros entre las partes.

También se recomienda que la investigación se concluya en un plazo máximo de (se recomienda que en la adaptación del Protocolo se establezcan tiempos claros);

5. La persona encargada de la investigación documentará los hallazgos y lo compartirá con el Comité de Atención y Seguimiento para que este se reúna dentro de un plazo de (se recomienda que en la adaptación del Protocolo se establezcan tiempos claros) de manera presencial o remota, para determinar de forma fundada, motivada y, con un enfoque de derechos humanos la resolución con la reparación integral del caso correspondiente;

Para prevenir una posible revictimización, se recomienda tener una conversación previa con las personas posiblemente afectadas el resultado para verificar que las medidas de reparación se adecúan a sus necesidades;

6. La resolución final con la reparación integral deberá de estar plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión del Comité, la narrativa de los hechos, las medidas de reparación y la firma autógrafa de todas las personas integrantes;

7. La resolución deberá de notificarse a las personas afectadas y responsables el día siguiente hábil después de su emisión y el Comité de Atención y Seguimiento deberá asegurarse de que las medidas de reparación más urgentes se implementen en un plazo máximo de (se recomienda que en la adaptación del Protocolo se establezcan tiempos claros).

CAPÍTULO 6: DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN

6.1. Uso de las Medidas de Protección

Las medidas de protección son aquellas que determina el Comité con el fin de evitar daños psicosociales de difícil o imposible reparación, mismas que para implementarse se deben de compartir con diversas áreas de responsabilidad correspondientes. Al respecto, las medidas de protección deben de socializarse con dichas áreas sin compartir detalles de la denuncia para garantizar la confidencialidad del caso.

Las medidas de protección no tienen como objetivo hacer juicio de valor sobre los hechos denunciados, tampoco una resolución previa ni definitiva sobre la responsabilidad de la Persona Denunciada.

Se recomienda que el Comité determine un plazo mínimo y máximo (se recomienda que en la adaptación del Protocolo se establezcan tiempos claros) para determinar las medidas obligatorias de protección y que también, se tome en cuenta la gravedad de la conducta denunciada/alertada.

El Comité deberá valorar las medidas de protección recomendadas por la Persona Orientadora quien deberá de tener el visto bueno de la Persona Denunciada o las personas que pueden ser afectadas y las medidas podrán implementarse y/o actualizarse tantas veces como sea necesario durante o posteriormente a la sustanciación del Mecanismo de Denuncia.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se deberá atender a los siguientes principios:

- No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos;
- Su objetivo debe de ser la prevención de posibles actos en los que la Persona Denunciada pudiera tomar represalias contra la Persona Denunciante u otras personas que pueden ser afectadas por motivo de la denuncia/alerta;
- Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

6.1.1. Determinación e implementación de las Medidas de Protección

Para el establecimiento e implementación de medidas de protección se tomarán en cuenta los siguientes elementos:

- a. El tipo de conducta (verbal, física, o a través de medios electrónicos);
- b. La situación de vulnerabilidad de la Persona Denunciante o persona a proteger, su seguridad e integridad física, psicológica y sexual;
- c. El nivel o factor de riesgo que pueda enfrentar la Persona Denunciante o la persona afectada directa o indirectamente por la denuncia o la alerta;
- d. La reincidencia;
- e. La existencia de una relación de supra subordinación o de jerarquía entre la Persona Denunciante o la persona afectada directa o indirectamente por la denuncia o alerta;
- f. El carácter del delito de acuerdo con lo establecido en el Código Penal Federal;
- g. Las circunstancias y el contexto en el que se presentaron los hechos analizados con una perspectiva de género interseccional.

6.1.2. Propuestas de Medidas de Protección

Las siguientes son algunas medidas de protección que podrán aplicar de manera aislada o conjunta con el fin de proteger la integridad psicosocial de la Persona Denunciante o personas que estén en un riesgo real o potencial, así como propiciar un ambiente laboral sano y prevenir posibles represalias:

- a. Asegurar el anonimato para proteger la identidad de la Persona Denunciante, las personas posiblemente afectadas y testigos;
- b. Proporcionar atención psicosocial que incluye la médica, psicológica gratuita y legal en casos que lo requieran, particularmente en casos de delitos que atenten en contra de la dignidad e integridad física y/o sexual establecidos en Código Penal Federal y/o conductas que tengan un grave impacto a la salud física y mental de las personas. En caso de que se requiera el apoyo por parte de la empresa, se recomienda que esta solicite un dictamen de una persona especialista en el que se determine cuántas sesiones considera deberían de integrarse como medida de protección;
- c. Revisar el espacio físico y los horarios de la Persona Denunciada y las personas posiblemente afectadas para evitar el contacto entre ellas. Los ajustes que se realicen con el fin de evitar el contacto deberían de ser consentidos por las personas posiblemente afectadas y cerciorarse que estas no sean en su detrimento;

- d. Limitar parcialmente o completamente la comunicación entre la Persona Denunciada y las personas que puedan tener alguna afectación;
- e. Autorizar a la Persona Denunciante y/o las personas posiblemente afectadas a que realicen sus labores fuera de las instalaciones de la empresa o del espacio en el cual se dieron las conductas violentas y/o discriminatorias;
- f. Restringir parcialmente o totalmente la entrada a la Persona Denunciada a las instalaciones de la empresa en caso de denuncias/ alertas que puedan representar una amenaza o riesgo a la comunidad de la empresa; y
- g. Las que el Comité de Atención y Seguimiento apruebe y considere necesarias para salvaguardar la integridad de las personas a proteger.

6.2. Medidas de Reparación Integral

Las medidas de reparación se establecen conforme a la gravedad, la reincidencia y las circunstancias de cada caso. Las acciones deberán de considerar medidas de restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción como son las sanciones y medidas de no repetición para reparar a la Persona Afectada.

Algunas medidas de reparación que se recomiendan son las siguientes:

- a. Brindar asesoría psicológica, médica y jurídica a la Persona Afectada en caso de que la persona así lo deseara o solicitara;
- b. La reubicación física o cambio de área de la Persona Responsable Directa;
- c. La terminación de la relación laboral o la suspensión temporal de la Persona Responsable Directa sin responsabilidad por parte de la empresa conforme al Artículo 47, fracción VIII de la LFT;
- d. En los casos que la Persona Responsable sea una persona de la Comunidad Indirecta, la empresa podría dar aviso a la empresa en donde labore para dar un aviso de las medidas de protección que se encuentren al alcalde de la empresa;
- e. En caso de violencias cotidianas recurrentes, en lugar de terminar la relación laboral se le dará la opción a la Persona Responsable de acudir a espacios guiados de resolución de conflicto, sensibilizaciones o terapia conductual cognitiva con perspectiva de género;
- f. La evaluación de políticas organizacionales para poder prevenir, identificar y realizar cambios para evitar casos similares se presenten en el futuro;
- g. En caso de violencias que tengan un impacto comunitario y/o colectivo, convocar al equipo de trabajo afectado a espacios de fortalecimiento institucional o círculos de paz;
- h. Proporcionar una disculpa institucional;
- i. Reforzar las medidas de prevención sugeridas en este Protocolo.

Referencias

Este Protocolo está alineado con las siguientes leyes, convenciones, principios y normas aplicables a la legislación mexicana e internacional:

Legislación en los Estados Unidos Mexicanos aplicable

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5 de febrero de 1917. Última reforma: Diario Oficial de la Federación (“DOF”) 18-11-2022.
- 2) Ley Federal del Trabajo. 1 de abril de 1970. Última reforma: DOF 27-12-2022.
- 3) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 11 de junio de 2003. Última reforma: DOF 19-01-2023.
- 4) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2 de agosto de 2006. Última reforma: DOF 31-10-2022.
- 5) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007. Última reforma: DOF 18-04-2023.
- 6) Ley General de Víctimas. 9 de enero de 2013. Última reforma: DOF 28-04-2022.
- 7) NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. 16 de abril de 2009. DOF 24-03-2016.
- 8) NOM-035-STPS-2019 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. DOF: 23-10-2018.
- 9) NMX-R-025-SCFI-2015 Norma en igualdad laboral y no discriminación. DOF: 19-10-2015.

Legislación Internacional aplicable

- 1) Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. 21 de junio de 2019.
- 2) Convención Americana sobre Derechos Humanos. 7 de mayo de 1981.
- 3) Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. 23 de mayo de 1969.
- 4) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 19 de enero de 1999.
- 5) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. 4 de enero de 1969.
- 6) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 03 de septiembre de 1981.
- 7) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recomendación 19: Violencia contra la mujer. 29 de enero de 1992.
- 8) Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. 25 junio 1958.
- 9) Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Resolución 2263 (XXII). 7 de noviembre de 1967.
- 10) Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III). 10 de diciembre de 1948.

- 11) Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. 2011.
- 12) Principios de Yogyakarta. 9 de noviembre de 2006.

Otros instrumentos de consulta

- 1) SCJN. Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral. 2021
- 2) SCJN. Manual sobre Justicia y Personas con Discapacidad. 2021
- 3) Se recomienda revisar el Portal dependiendo de cada caso a resolver en el siguiente enlace: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion>

Anexo 1: Manifestaciones de violencia laboral.

Tipo de violencia	Ejemplos de conductas
Abuso de Autoridad	<p>Decisiones arbitrarias y subjetivas que se manifiestan a través de la asignación desigual de tareas, promociones o beneficios;</p> <p>Favoritismos o decisiones que se basen en sus relaciones personales y no en el rendimiento de las personas;</p> <p>Desestimar, ignorar y/o ridiculizar las opiniones, comunicaciones, aportaciones de las personas;</p> <p>Comportamientos intimidantes o amenazantes e incluyen comentarios sarcásticos, despectivos y/o amenazas de despido o de castigo;</p> <p>Violaciones a la privacidad o autonomía de las personas trabajadoras como la vigilancia excesiva, monitorear descansos o actividades personales sin justificación;</p> <p>Comentario e insinuaciones sexuales y/o solicitud de “favores” sexuales a cambio de beneficios y/o regalos.</p>
Actos de Intolerancia	<p>Comentarios peyorativos que humillan a las personas con base en su identidad de género diversa;</p> <p>Comentarios, chistes o bromas clasistas, racistas, lesbofóbicas, bifóbicas, homofóbicas, transfóbicas, gordofóbicas, machistas, sexistas, entre otros;</p> <p>Forzar a las personas a ocultar o negar sus factores de identidad o compartir información acerca de sus factores de identidad sin permiso;</p> <p>Comportamientos excluyentes para impedir el mismo acceso a derechos inherentes a las garantías individuales, incluyendo, oportunidades laborales, ascensos o promociones por razones de género, orientación sexual y raza o etnia entre otros.</p>
Represalias	<p>El despido;</p> <p>La suspensión de labores o pagos de nómina y/u obstáculo a cualquier oportunidad laboral como la contratación para futuras producciones;</p> <p>El ignorar a la persona- “congelar” y afectarla en sus actividades laborales;</p> <p>La reasignación de funciones de manera arbitraria;</p> <p>El acoso en el lugar de trabajo o por medio de plataforma digitales;</p> <p>La negativa de contratar, emplear y/o promover.</p>
Revictimización	<p>Exponer innecesariamente y sin su consentimiento a la Persona Denunciante a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso de violencia y/o discriminación;</p> <p>Poner en duda la denuncia de la Persona Denunciante;</p>

	<p>Cuestionar a la Persona Denunciante con base en argumentos que mencionen un estado alterado por sustancias, su vestimenta, su vida personal y/o sexo afectiva, o sus comportamientos entre otros; Enfrentar a la Persona Denunciante con la Persona Denunciada.</p>
Violencias cotidianas	<p>Burlas, apodos impuestos no bienvenidos, la utilización de diminutivos o adjetivos para nombrar a las personas en el trabajo cuando las personas manifiestan su incomodidad;</p> <p>La segregación de tareas con base en el género, la raza, la edad, de las personas promoviendo estereotipos;</p> <p>Repetidas interrupciones en reuniones de trabajo;</p> <p>Las novatadas, entendiéndose éstas como cualquier situación humillante o denigrante para quien las recibe, generando situaciones de violencia y humillación a los recién ingresados con el objetivo de humillarles mediante acoso o abuso para que pueda formar parte del grupo o como bienvenida.</p>
Violencia digital	<p>Acoso virtual o cibernético;</p> <p>Enviar fotos, videos o mensajes de contenido sexual y/o erótico personal a través de dispositivos;</p> <p>Obtener de manera ilegal fotos o videos de personas, para exigirles dinero a cambio de no divulgar el material gráfico con familiares o conocidos.</p> <p>Difundir imágenes de índole sexual sin el consentimiento de la persona incluyendo la utilización de “ultra falsos”;</p> <p>Insultos electrónicos;</p> <p>La suplantación en el que la Persona Agresora/PRD se hace pasar por la persona afectada, ya sea utilizando la contraseña de acceso de sus cuentas en línea para enviar mensajes agresivos u ofensivos o a terceras personas como si se hubieran enviado por la propia Persona Afectada;</p> <p>Exclusión digital;</p> <p>Pedir, solicitar o robar contraseñas para acceder a dispositivos o cuentas;</p> <p>Utilizar aplicaciones de la tecnología para difamar o rastrear a una persona.</p>
Violencia de género	<p>Usar un lenguaje ofensivo verbal, no verbal, por escrito o por cualquier medio, que contenga cualquier componente característico de violencia de género para dirigirse a cualquier integrante de la comunidad de la empresa;</p> <p>Usar los medios electrónicos o las facilidades tecnológicas para producir, distribuir o acceder a información con contenidos tales como desnudez, pornografía, violencia sexual implícita o explícita, lenguaje soez, sexo explícito, diálogos ofensivos o indebidos, racismo, sexualidad escatológica, entre otros temas, que deriven en hechos violentos por cuestión de género o que afecten los derechos de terceros;</p>

	<p>Realizar insinuaciones o proposiciones sexuales, a través de preguntas y referencias incómodas sobre la vida sexual de la Persona Afectada; Efectuar de manera ventajosa, no consentuada o forzada besos o caricias no deseadas hacia la persona, incluyendo miradas lascivas hacia partes de su cuerpo;</p> <p>Hacer uso de engaños, chantajes, amenazas, fuerza física y ambiente hostil para forzar a alguien a tener una relación sexual a través de penetración vaginal, anal u oral, sin consentimiento expreso de la persona;</p> <p>Solicitar favores sexuales a cambio de modificar evaluaciones de desempeño o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; Practicar el exhibicionismo y provocación sexual en los recintos de la empresa entendiéndose por este hecho aquel relativo a mostrarse en público de forma obscena, con dolo y en presencia de uno o varios sujetos pasivos;</p> <p>Cuando teniendo el mismo nivel o jerarquía, de acuerdo con los tabuladores señalados de la empresa, exista una diferencia salarial la cual se demuestre que es por razones de sexo, género o ser LGBTTTIQA+.</p>
Violencia laboral	<p>Acosar laboralmente a través de conductas que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima; Designar a una persona trabajos innecesarios, monótonos, repetitivos sin valor o utilidad alguna o en un horario incómodo con el fin de desgastarla; Ignorar o dejar de asignar tareas a una persona; Asignar exceso de trabajo bajo presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir;</p> <p>Tácticas de desestabilización: cambios de puestos sin previo aviso o retirar ámbitos de responsabilidad de manera arbitraria; Imitar o afectar la comunicación de una persona en el espacio laboral (colega, persona subordinada o supervisora); Burlas, imitar los gestos o la voz de las personas o bien que hagan referencia a su apariencia, forma de arreglo, expresión o vestimenta; Violencia física directa o indirecta (destruir equipos, azotar objetos, golpear paredes); Menospreciar el trabajo de las personas, hacer comentarios humillantes respecto de su desempeño, gritar o insultar.</p>