



Protocolo de intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



05 de julio 2023





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



PRESENTACIÓN:

El Gobierno Municipal de Metepec, refrenda su compromiso por enaltecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que tienen calidad de servidora y servidor público en esta Administración.

Queremos resaltar nuestra responsabilidad y respeto por los derechos humanos de quienes colaboran en las dependencias, organismos descentralizados, desconcentrados y el órgano autónomo. Tenemos el firme compromiso de hacer valer sus derechos laborales independientes del cargo, comisión o función que desempeñan en el Gobierno Municipal.

Nuestro Gobierno Municipal cuenta con las condiciones normativas para tutelar los diferentes ámbitos de la vida municipal, e incluye la perspectiva de género como la política y práctica cotidiana en la prestación de los servicios públicos municipales; existen respeto y sana convivencia laboral donde hacemos valer los principios, valores y actitudes que muestran el compromiso con la Igualdad Laboral y No Discriminación.

En este gobierno de cercanía, eficacia y honradez, logramos tener un ambiente de legalidad y transparencia, apegados a la realidad actual.

1. OBJETIVOS:

Objetivo General:

Establecer el proceso que permita a las servidoras y los servidores públicos de todos los niveles que, en algún momento de sus trayectorias laborales en el Gobierno Municipal de Metepec, puedan involucrarse en una queja/denuncia por discriminación y violencia laboral, ya sea como víctimas, responsables, testigos, o bien como integrantes del Comité en Igualdad Laboral y No Discriminación de su dependencia para la prevención, atención y sanción de las mencionadas situaciones.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



Objetivos Específicos:

1. Proporcionar a las personas servidoras públicas los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de violencia, hostigamiento, acoso sexual o laboral y/o discriminación.
2. Establecer un proceso para la prevención, atención, recomendación y en su caso canalización ante las autoridades competentes, en casos de violencia, hostigamiento, acoso sexual o laboral y/o discriminación.
3. Garantizar la confidencialidad a las personas que decidan presentar alguna queja.
4. Propiciar un ambiente de respeto, sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres, en la administración municipal.

2. ALCANCE:

El presente Protocolo es aplicable a todo el personal que labora en el Gobierno Municipal. Sus principios se encuentran establecidos en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

3. MARCO JURÍDICO:

El Protocolo se inscribe en un marco jurídico básico, en este apartado se delimita el marco jurídico aplicable para prevenir y sancionar la discriminación y la violencia laboral en la administración pública municipal.

Código Penal Federal

Artículo 259 bis: al que con fines alusivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa, Si el hostigador/a fuese servidor/a publico/a y utilizarse (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione,





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el/la hostigador/a, a petición de parte ofendida.”

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo 1°. Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:
(...)

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia
(...)

Artículo 4.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

VIOLENCIA LABORAL: Está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que ponen en peligro





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



-directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o salud. Son conductas negativas continuas; dirigidas contra una o varias personas.

ACOSO SEXUAL: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.

5. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL:

5.1. MÉTODOS

El Gobierno Municipal a través del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, para atender cualquier situación de discriminación y violencia laboral vigilará que las quejas:

1. Ofrezcan medios y opciones para terminar el conflicto.
2. Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial, objetivo e imparcial.
3. Se basen en principios de justicia y en el debido proceso.
4. Aseguren que nadie sea objeto de represalias por presentar la queja.
5. Se revisen periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



Para efectos de la atención a las quejas que se presenten con motivo de violencia laboral o discriminación, se deben distinguir los métodos de conciliación, de los formales de resolución:

Métodos de Conciliación: Basados principalmente en los intereses y necesidades de la persona quejosa y específicamente o mayormente para los casos de discriminación y violencia laboral que se consideran no graves, y en los que se debe privilegiar en todo momento la conciliación.

Métodos Formales de Resolución: Basados en la ejecución de los derechos legales y la coacción de los órganos estatales. Estos métodos incluyen la investigación y resolución por denuncia o querrela ante una entidad judicial o investigadora según sea el caso, despido laboral justificado, y el procedimiento de responsabilidad administrativa ante la Contraloría Interna del Gobierno Municipal mediante el procedimiento de responsabilidad administrativa.

5.2. PRINCIPIOS:

Este Protocolo actúa bajo los principios siguientes:

Dignidad y defensa de la persona:

- Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral y discriminación.
- Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tienen estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Ambiente saludable y armonioso:

- Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental, estimulando su desarrollo y desempeño profesional, de igual manera estará obligada a propiciarlo.
- Los actos de discriminación y violencia laboral son contrarios a este principio.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



Igualdad de oportunidades sin discriminación:

Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos, empleo y ajustes razonables a sus condiciones personales, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, discapacidad, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de distinción.

Confidencialidad:

Los procedimientos deben preservar la reserva y la secrecía necesaria para el caso.

Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación, que conlleva el derecho a la confidencialidad y al secreto.

5.3. Mecanismos de prevención, atención y seguimiento:

Prevención y Difusión

Las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal y a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referentes a la violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, y discriminación mediante la difusión, sensibilización y capacitación.

Se recomienda que la existencia del presente Protocolo sea difundida en todas las áreas de la Administración Municipal, para lo cual se instrumentarán las medidas necesarias para asegurar el conocimiento del mismo.

Asimismo, se deben desarrollar campañas de sensibilización a fin de dar a conocer las consecuencias de la violencia laboral, en particular del hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación.

La difusión se puede llevar a cabo mediante las acciones que cada área considere pertinente, aprovechando los medios electrónicos, y herramientas virtuales, así como materiales impresos.

Los contenidos se enfocarán a evitar la victimización de las personas ofendidas, así como el uso de estereotipos e imágenes con condiciones sexistas o discriminatorias.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



DetECCIÓN Y DIAGNÓSTICO

Un factor importante de la prevención es la detección oportuna de eventos que puedan desencadenar una situación de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual y discriminación.

En este sentido, se puede gestionar la aplicación de diagnósticos individuales y generales, para que las y los servidores públicos detecten si se encuentran en alguno de los supuestos. Lo anterior con diversas finalidades: por una parte, influir en la decisión de la persona agredida, de denunciar, y por la otra, contar con información estadística respecto a la incidencia de acoso y/o violencia en la administración municipal.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Con frecuencia, es saludable promover pláticas dirigidas tanto al personal administrativo como al operativo, donde se enfatice la importancia de los valores del ser humano y se haga hincapié en la buena relación que debe prevalecer entre colegas de trabajo, basados en el respeto mutuo.

A su vez, la sensibilización y capacitación, así como la formación periódica de las y los servidores públicos -no solamente desde un enfoque técnico y operativo, sino también desde el humano- es indispensable para alcanzar mayores niveles de bienestar emocional y productividad en el trabajo.

Las actividades de sensibilización y capacitación en nivel básico sobre igualdad de género y prevención de la violencia pueden dirigirse a la totalidad de las y los servidores públicos y se sugiere inicien en el proceso de inducción.

AMPLIA DIFUSIÓN

Las dependencias pueden emplear una serie de instrumentos (espectaculares, carteles, trípticos, dípticos, cintillos en los formatos de pago, entre otros), donde se promueva la no discriminación, la no violencia, acoso u hostigamiento en el lugar de trabajo.

ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Las estrategias de atención se encaminarán a dos acciones medulares:





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



1. Informar sobre la política institucional en materia de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual y discriminación, así como de los pasos a seguir para la presentación y seguimiento de quejas, establecidos en el presente Protocolo.
2. Brindar asesoría sobre:
 - a) Generalidades de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, a fin de que la persona identifique, con total claridad, si es víctima de estas conductas.
 - b) Opciones de atención, las instancias a las que puede acudir para presentar su queja y sus respectivos ámbitos de competencia.

Intervención del Sindicato

El Sindicato, a través de sus delegados y delegadas, podrá acompañar a sus agremiados durante el desahogo del procedimiento.

6. Presentación de la Queja:

- a) Formal: En forma personal, en el área de la presunta víctima, ante las/los Vocales de su área.
- b) Informal: Por vía telefónica o correo electrónico, en todo caso deberá indicarse el nombre de la persona que presenta la queja o algún identificador y sus datos de localización, para establecer contacto con ella, con la mayor discreción, y proceder a su atención. Si la presunta víctima no desea formalizar su queja, únicamente se elaborará un informe confidencial, que se integrará al reporte trimestral. En ningún caso se tramitarán quejas anónimas.

7. Proceso de Atención de la Queja:

Propiciar un ambiente laboral seguro y sano.

El gobierno municipal a través del Comité de Igualdad Laboral y No- Discriminación, propiciará un ambiente de clima laboral seguro y sano, donde los espacios laborales se encuentren libres de hostilidad o abusos. Como acción preventiva, Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación mantendrá un control permanente que le permita erradicar los riesgos que caracterizan un ambiente propicio para la discriminación y violencia laboral, tales como:





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



- Las constantes conductas discriminatorias y su severidad.
- Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.
- Si racionalmente interfiere con la capacidad del trabajo de la víctima.

Requerimientos Básicos para la Atención de la Queja:

El Gobierno Municipal a través del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación está comprometido con la preservación de un ambiente de trabajo sano, libre de discriminación y violencia laboral, la investigación de todas las quejas y la toma de medidas disciplinarias.

1. La administración municipal está consciente de que la discriminación y la violencia laboral en cualquiera de sus formas es inaceptable.
2. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación realizará acciones, asesoramiento y atención de las quejas de discriminación y violencia laboral. El Comité es la primera instancia cercana y directa que tiene el personal del gobierno municipal para recibir la queja y orientar para solucionar los casos de discriminación y violencia laboral.
3. La administración municipal, a través del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, realizará la difusión respecto a qué es y cómo prevenir la discriminación y violencia laboral. El Comité es el encargado de llevar a cabo los programas de sensibilización, así como la difusión de los procedimientos de queja formulados en el presente Protocolo.

Derechos y Responsabilidades:

Es derecho y responsabilidad de quienes laboran en la administración municipal:

- a) Convivir en un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia laboral.
- b) Presentar queja por discriminación y violencia laboral según el procedimiento que establezca el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- c) Ser tratado/a con respeto y sensibilidad por las y los servidores públicos.
- d) Recibir información periódica del curso de la investigación, en caso de que presente queja.
- e) Informar a las/los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, en caso de cualquier situación o incidente de discriminación y violencia laboral, aunque la servidora pública o el servidor público no haya sido objeto directo del mismo.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



Responsabilidad del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en la recepción de quejas y asesoramiento.

Es responsabilidad del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación:

1. Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la queja.
2. Asesorar a la persona que se haya acercado con cualquier integrante sobre sus posibles opciones y el proceso a seguir de acuerdo con el presente Protocolo.
3. Investigar de manera imparcial y confidencial los casos de discriminación y violencia laboral.
4. Informar a la persona que presente la queja sobre el avance de las investigaciones.
5. Monitorear y sistematizar las denuncias sobre discriminación y violencia laboral.

Pasos a seguir en el Procedimiento para Presentar Quejas por Discriminación y Violencia.

El Procedimiento para presentar los casos de discriminación y violencia laboral incluye a todas las personas que funjan como servidores y servidoras públicas en la administración municipal que enseguida se mencionan:

- Personal de Base.
- Personal Sindicalizado.
- Personal de Confianza.
- Personal por Honorarios.

Este procedimiento no podrá utilizarse cuando la persona acusada sea empleado o empleada de otra organización.

Procedimiento de Queja:

El procedimiento se basa en la adopción de un sistema integrado por opciones formales y conciliadoras de solución, que proporcione diversas alternativas para las personas





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



quejas, acusadas, testigos, las servidoras públicas y los servidores públicos. Las fases de intervención dentro de este procedimiento son:

Inicio de Procedimiento: Primer Contacto.

- A) El primer contacto serán las y los vocales adscritos al área correspondiente, quienes con base en la capacitación recibida, tratarán de mediar el conflicto.
- B) Para el caso de que las o los vocales de conocimiento se vean superadas por el conflicto, canalizarán la queja a la Dirección de Igualdad de Género, a fin de que la misma entre en conocimiento del caso.
- C) La persona titular de la Dirección de Igualdad de Género, aplicará las técnicas de mediación y conciliación procedentes, con apoyo del personal jurídico y psicológico a su cargo.
- D) En caso de que no se logre la conciliación entre las partes, se turnará al conocimiento de la Ombudsperson para que se emita la recomendación procedente.

E) La Ombudsperson, cuenta con las siguientes Funciones:

- I. Conocer, atender y tramitar de manera confidencial, formal, imparcial y neutral, las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, violencia, trato inequitativo e incumplimiento a lo establecido en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- II. Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que se haya conocido en cualquier nivel de la administración pública municipal.
- III. Asesorar y orientar acerca del ejercicio y goce de sus derechos a las y los servidores públicos.
- IV. Actuar como mediador/a o conciliador/a para solventar conflictos, quejas o peticiones dentro de la administración pública municipal que su competencia le permitan.
- V. Entregar informes a la Alta Dirección del Comité, sobre las recomendaciones emitidas.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



- F) Las/los vocales de la administración pública, organismos descentralizados, desconcentrados y el órgano autónomo, cuentan con las siguientes funciones:
- I. Recibir la queja para su atención.
 - II. Escuchar de forma atenta e imparcial las preocupaciones y percepciones de la persona quejosa.
 - III. Explicar los métodos y procedimientos conciliatorios y formales que existen para atender las quejas.
 - IV. Informar a la persona quejosa sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia ante un organismo externo competente.
 - V. Ayudar a la persona quejosa a redactar un resumen por escrito del conflicto, dirigido a la persona titular de la Dirección de Igualdad de Género, que pudiera ser un elemento para el procedimiento si la persona que presenta la queja elige buscar una solución. Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la persona quejosa.
 - VI. En caso de que la persona quejosa así lo decida, se someterá la queja a la Dirección de Igualdad de Género para el desarrollo del proceso.
 - VII. Si la queja se refiere a lesiones físicas, ataque sexual o cualquier otro delito ocurrido en cualquiera de las instalaciones de la administración pública municipal, durante la realización de sus funciones laborales, el primer contacto informará de inmediato a la Dirección de Igualdad de Género, a la Alta Dirección del Comité, así como a la persona titular de la Defensoría Municipal de Derechos Humanos.

Funcionamiento del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación para la recepción de quejas y asesoramiento.

- Cada Vocal que sea integrante del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y reciba una queja, será el primer punto de contacto y someterá a dicho Comité, la queja con el fin de analizar e investigar en caso de presentarse conductas inapropiadas. El Comité solo emite recomendaciones.
- El Comité entrega el informe y resultado de la investigación a la Contraloría Interna Municipal, cuando la persona quejosa decida presentar una queja administrativa.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



- El Comité en su conjunto recibe la queja formal por parte del primer contacto, o de alguno/a de sus integrantes, se asignará a una persona o más integrantes a propuesta de la Alta Dirección del Comité, para integrarse a las tareas de investigación del caso expuesto, para que una vez que haya terminado de reunir las pruebas e investigar los hechos, presente las conclusiones para su análisis y recomendación.
- El Comité no emite ninguna sanción, solamente informa y opina sobre la evidencia recopilada y emite recomendaciones.

Quejas Fundamentadas y Resultados:

En toda queja se deberá entregar el resultado de la investigación a la Secretaría Técnica del Comité.

Quejas no Fundamentadas:

Cuando se resuelva que la queja no tiene fundamento, el Comité en Igualdad Laboral y No Discriminación tomará las medidas necesarias para impedir que la persona quejosa o la persona contra la cual se presentó la queja sufran represalias o consecuencias de cualquier clase debido a la prestación de la queja.

8. Informe del Comité en Igualdad Laboral y No Discriminación

El Comité expondrá las razones de su decisión en un informe escrito normalmente en un plazo de 10 días naturales después de la conclusión de la investigación. Tanto la persona quejosa como la o el presunto responsable recibirán una copia del Informe del Comité.

Archivo e Informes:

- El Comité en Igualdad Laboral y No Discriminación se compromete a mantener la privacidad de la información personal.
- El Comité tendrá un registro con los nombres de las personas participantes en el procedimiento y las fechas de sus reuniones.
- No se guardarán otros registros del procedimiento, salvo los que formen parte del acuerdo escrito. Todo resultado del procedimiento es acuerdo escrito





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



confidencial, las partes podrán llevarse una copia y otra se custodiará en lugar seguro, bajo resguardo de la Ombudsperson y de la Alta Dirección.

- Todo registro de los procedimientos debe ser guardado en un lugar seguro durante un mínimo de tres años.

9. Recomendaciones para los casos de Discriminación y Violencia Laboral

Si ocurren incidentes que propicien discriminación y violencia laboral, el propósito de la política de prevención de discriminación y violencia laboral es dar solución, no imponer sanciones a los y las servidoras públicas.

Al buscar solución es preciso tener en cuenta los siguientes principios fundamentales:

1. Determinar la discriminación y violencia laboral presentes. Esto significa que el comportamiento de la parte acusada en el lugar de trabajo debe modificarse para ser aceptable.
2. Impedir que se repitan. Es necesario asegurarse de que el comportamiento no se repita; esto podría lograrse con acciones tan simples como separar a las personas involucradas.
3. La confidencialidad debe ser respetada. Si las o los servidores públicos de la misma área preguntan acerca de los resultados, es preciso informarle al respecto, de manera prudente para no afectar a nadie, pero sí hacer conciencia. Habrá que reforzar las reglas sobre comportamiento aceptable e inaceptable.
4. Educar al personal. Hay que tomar en cuenta que las servidoras públicas y los servidores públicos identifican cuando la administración pública municipal está comprometida con su Política en Igualdad Laboral y No Discriminación y las delegadas o delegados sindicales crean un clima laboral de “cero tolerancia” a la discriminación y violencia laboral de cualquier tipo.

Recomendaciones.

Las decisiones finales pueden incluir cualquier combinación de los siguientes elementos, además de seguir el procedimiento de discriminación y violencia laboral procedente en su caso, siempre que no se trate de conductas graves o reiteradas:

1. Disculpa formal por parte de la o el victimario ante los y las integrantes del Comité en Igualdad Laboral y No Discriminación.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



2. Reasignar a la persona quejosa al mismo lugar de trabajo que tenía cuando ocurrió el incidente, en caso de haber sido reubicada debido a esta situación.
3. Tomar las medidas pertinentes para impedir que la persona quejosa sufra consecuencias o represalias de algún tipo por haber presentado la queja.

De acuerdo con el dictamen, se tomarán las medidas necesarias y correspondientes al caso, de acuerdo con lo siguiente:

- La gravedad y frecuencia de la discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
- La valoración de las pruebas.
- Si existen o se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hecho efectivamente ocurrió o no, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, sin embargo, deberá:

1. Emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que se espera de ellas.
2. Realizar más sesiones de capacitación y concientización para el personal.
3. Dar seguimiento a los asuntos en proceso y el desenvolvimiento de las partes involucradas.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no recomendación.





Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral



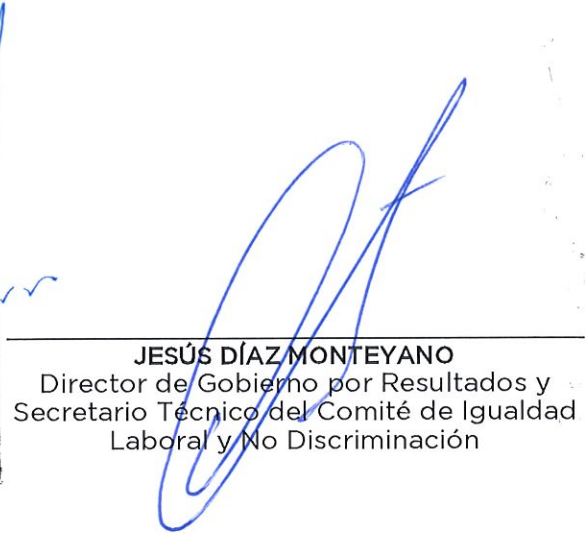
AUTORIZA

VALIDA





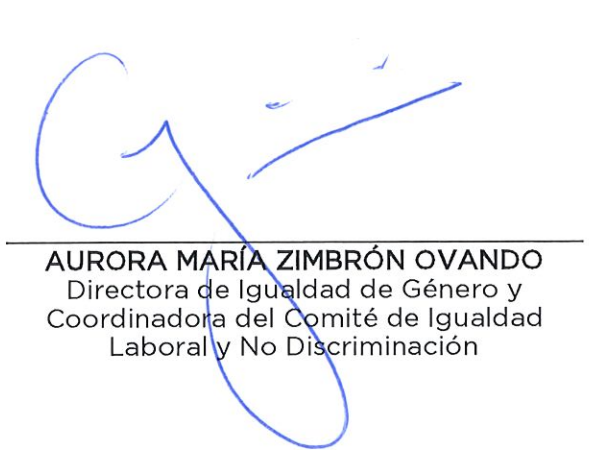
FERNANDO GUSTAVO FLORES FERNÁNDEZ
 Presidente Municipal Constitucional de Metepepec y Presidente del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación



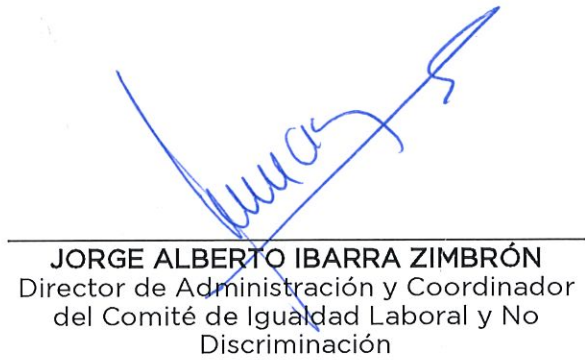
JESÚS DÍAZ MONTEYANO
 Director de Gobierno por Resultados y Secretario Técnico del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

VALIDA

VALIDA



AURORA MARÍA ZIMBRÓN OVANDO
 Directora de Igualdad de Género y Coordinadora del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación



JORGE ALBERTO IBARRA ZIMBRÓN
 Director de Administración y Coordinador del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

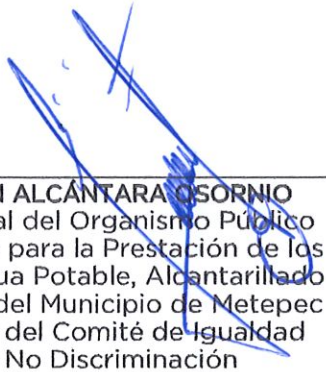




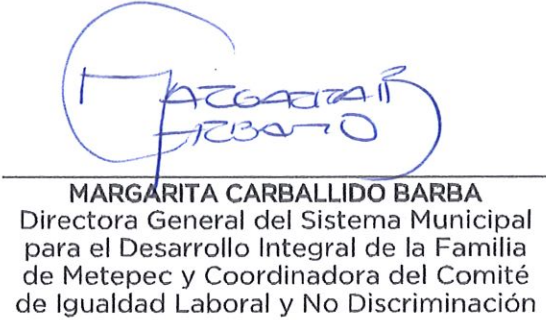
Protocolo de Intervención en casos de Discriminación y Violencia Laboral

VALIDA

VALIDA



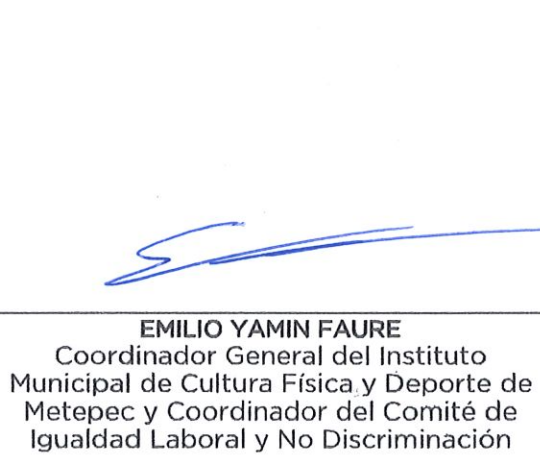
JOSÉ AGUSTÍN ALCÁNTARA OSORIO
 Director General del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Metepec y Coordinador del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación



MARGARITA CARBALLIDO BARBA
 Directora General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Metepec y Coordinadora del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

VALIDA

VALIDA



EMILIO YAMIN FAURE
 Coordinador General del Instituto Municipal de Cultura Física y Deporte de Metepec y Coordinador del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación



ARTURO TONATIHU ROMERO MALAGÓN
 Defensor Municipal de los Derechos Humanos y Coordinador del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

