








## Protocolo de Atención Mediación para Promover el Respeto, Prevenir y Atender la Violencia laboral con enfoque de Género.

### EDIFICIO “ÁLVARO CARRILLO” FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

	Nombre	Firma	Fecha
Elaboró	LIC. LUZ GABRIELA HERRERA PACHECO.		12 de enero del 2024.
	LIC. ALEJANDRA CRUZ MIGUEL.		
	LIC. ISABEL BASILIO DE JESÚS.		
	LIC. ADÁN JAIRO GARCÍA BAUTISTA.		
	ING. JOSÉ AARON HERNÁNDEZ GÓMEZ.		
Revisó	MTRO. JAIME ALEJANDRO VELAZQUEZ MARTÍNEZ.		12 de enero del 2024.
Autorizó	MTRO. JOSÉ BERNARDO RODRÍGUEZ ALAMILLA.		12 de enero del 2024.

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
1. Antecedentes.....	4
2. Marco Normativo.....	5
Sección primera. Puntos Generales.....	7
3. Protocolo de Atención Mediación.....	7
3.1. Objetivos.....	7
3.2. Alcance.....	7
3.3. Obligatoriedad.....	8
3.4. Principios Rectores.....	8
3.5. Glosario.....	9
Sección segunda. Comité de Atención Mediación (CAM).....	12
3.6. Datos Generales Comité de Atención Mediación (CAM):.....	12
3.7. Funciones del Comité de Atención Mediación (CAM). ....	13
3.8. Integrantes del Comité de Atención-Mediación (ICA).....	14
3.9. Persona que Coordina el Comité de Atención Mediación (PCC).....	14
3.10. Ruta para determinar la vía de acceso a la justicia.....	15
Sección tercera. Procedimiento de Solicitud de Atención a la Violencia SAV.....	16
3.11. Prevención.....	16
3.12. Atención.....	18
3.13. Procedimiento de SAV.....	19
3.14. Flujograma Procedimiento de SAV.....	21
3.15. Técnica “Colabora con Respeto”.....	24
3.16. Flujograma, estrategia 1 de la técnica “Colabora con Respeto” De persona a persona.....	28
3.17. Medidas de protección.....	38
3.18. Acciones afirmativas.....	39
Referencias bibliográficas.....	44

## PRESENTACIÓN

La ONU reconoce a la violencia de género como una de las violaciones más graves a los derechos humanos. Pese a ello de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2016 del INEGI, 61.6% de las mujeres ha experimentado algún tipo de violencia en su vida, de acuerdo a esta misma encuesta el 26.6 % de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral.

Es por ello el sentido de urgencia en nuestro país hacia la igualdad de género, la no discriminación y la justicia en todos los ámbitos: familiar, laboral y social, para la construcción de una cultura de paz y desarrollo sostenible que es uno de los objetivos principales del mandato de la UNESCO.

Por esta razón el presente protocolo de Atención Mediación es un instrumento para evitar la escalada de violencia laboral con enfoque de género en conflictos no graves y que no se persiguen de oficio, haciendo énfasis en los valores humanos y empresariales a través de la técnica de mediación “Colabora con respeto”.

La técnica considera lo beneficioso que resulta llegar a acuerdos entre las partes en conflicto, evitando en la medida de lo posible procedimientos jurisdiccionales y estableciendo una cultura donde el respeto sea uno de los pilares fundamentales en el Centro de Trabajo, cuyo objetivo se centra en la restauración del daño y de ser posible la reconciliación de las partes como medida de paz.

En este sentido se atienden los lineamientos:

- a) La Ley general para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007
- b) Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- c) La ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2007
- d) Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 1º de mayo del 2019, que tiene como eje principal la conciliación a través del diálogo como medio alternativo de solución de conflictos.
- e) PRONABET, Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo.
- f) LA OIT Organización Internacional del Trabajo, convenio 190, junio 2019, que busca equilibrar la salud física, psicológica y emocional del trabajador en beneficio personal, de su entorno y la productividad en su CT.

Consideramos que este protocolo puede ser una pieza en el engranaje de un México libre de violencia.

# 1. Antecedentes

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. Este organismo ha señalado al acoso y al hostigamiento sexual laboral como una violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral, y una forma de violencia (principalmente contra las mujeres).

## ***Ley Federal del Trabajo***

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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.

## ***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres***

Esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

El Artículo 6 señala: la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

El artículo 34 en su tercer punto mandata fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos....

## ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia***

En concordancia con las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, en México se han impulsado cambios en la legislación y las políticas públicas.

La promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el 1° de febrero de 2007, constituye un gran paso en el combate de este grave problema. Su importancia radica en que establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus niveles de gobierno, para garantizar y proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

Última reforma incorporada 18 marzo 2021

El artículo 5, define varios términos, entre ellos la Violencia contra las Mujeres:

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

El artículo 10, relativo a la Violencia Laboral y Docente, establece que esta: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Título II, Capítulo II, Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del

trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

**La Secretaría del Trabajo y Previsión Social** publicó el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, en razón a la obligación patronal que marca la fracción XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que indica:

XXXI Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Adicional al tema de Violencia Laboral, la Ley Federal del trabajo indica:

Artículo 132 / VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Artículo 133 - Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el Centro de Trabajo.

## 2. Marco Normativo

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

**Artículo 1°** Señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales ratificados por México Señalando en el último párrafo "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

**Artículo 123 (apartado A)** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

- **Ley Federal del Trabajo**

**Ley Federal del Trabajo Art. 3 y 3 Bis Art. 47, fracción VIII y 51, fracción II** Prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral, igualmente se señalan los actos

violentos, las amenazas, injurias, malos tratos, hostigamiento y acoso sexual como motivos de rescisión de la relación laboral.

**Art. 132, fracción XXXI** Se debe implementar un protocolo para prevenir la discriminación, casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.

**Art. 133, fracción XII y 135, fracción XI Art. 994, fracción VI** Prohíben a los patrones o a sus representantes llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

- **NOM-035-STPS-2018**

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.

Objetivo: Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los CT.

- **NMX-R-025-SCFI-2015**

En igualdad laboral y no discriminación

Objetivo: Evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los Centros de Trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

- **PRONABET**

**Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo**

Integra la promoción de la salud a la política de seguridad y salud en el trabajo. Contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales y el bienestar en el lugar de trabajo

**Pilares:**

1. Entornos organizacionales favorables
2. Factores Psicosociales
3. Bienestar Emocional
4. Desarrollo Humano
5. Proyección para el retiro
6. Acompañamiento a población trabajadora con diagnóstico clínico emocional

- **OIT Organización Internacional del Trabajo Convenio 190, 10 de junio 2019.**

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Reconoce:

- Que todo ser humano tiene derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- Se Requiere una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

- Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno

## **Sección primera. Puntos Generales.**

### **3. Protocolo de Atención Mediación**

#### **3.1. Objetivos**

##### **Objetivo General**

- Tener Centros de Trabajo que sean espacios libres de violencia de género.

##### **Objetivos Específicos**

- Implementar un Sistema de gestión en los Centros de Trabajo donde el empoderamiento de la mujer, la atención a la violencia con enfoque de género y la no discriminación atiendan el llamado urgente de igualdad sustantiva.
- Atender con responsabilidad lo referente a violencia y género señalado en la Ley Federal del Trabajo, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y organismos internacionales.
- Establecer iniciativas que reestablezcan la seguridad, el trato laboral digno y respetuoso, con base en una cultura organizacional que dé pautas claras de prevención y actuación ante situaciones de:
  - \*Violencia Laboral, Acoso Laboral, Discriminación y Trabajo en Casa.
  - \*Violencia de Género: Acoso y Hostigamiento sexual
  - \*Violencia laboral por abuso de sustancias
  - \*Falta de Respeto Tolerancia y otros valores
- Lograr un ambiente laboral sano dentro de los Centros de Trabajo, en función de orientaciones y de mecanismos que procuren una cultura organizacional donde haya respeto, tolerancia y resiliencia en todas las personas.
- Implementar la técnica de mediación "Colabora con Respeto" para transformar el conflicto y llegar a acuerdos cuando sea factible dada la naturaleza del evento.

#### **3.2. Alcance**

- Este protocolo aplica al personal que labora en la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, ubicados en el Edificio "Álvaro Carrillo", del complejo denominado Ciudad Judicial.

- Las Solicitudes de Atención a la Violencia que se generen en el Centro de Trabajo serán atendidas conforme al presente protocolo.

### 3.3. Obligatoriedad

La implementación de este Protocolo es de naturaleza obligatoria para el Centro de Trabajo (CT)

### 3.4. Principios Rectores

#### a) Respeto<sup>1</sup>

Es el reconocimiento, consideración, atención o deferencia, que se deben a las otras personas. Es una condición "sine qua non" para saber vivir y alcanzar la paz y la tranquilidad. El valor del respeto está basado en la ética y en la moral. Una persona cuando es respetuosa acepta y comprende las maneras de pensar y actuar distintas a las de ella.

#### b) Tolerancia

La tolerancia es un valor moral que implica el respeto íntegro hacia las otras personas, sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que no coincidan o sean diferentes de las nuestras.

La tolerancia implica empatía y solidaridad. Supone ser flexible, saber escuchar, saber observar y aceptar la diferencia como parte normal de nuestra vida: todas las personas somos diferentes, y ahí está la riqueza en este mundo, en su diversidad.

Es el reconocimiento de las diferencias inherentes a la naturaleza humana, a la diversidad de las culturas, las religiones o las maneras de ser o de actuar.

#### c) Ambiente laboral saludable y armonioso

El personal del Centro de Trabajo (CT) debe trabajar en un ambiente de armonía y cordialidad, donde pueda desarrollar mejor sus capacidades en el cumplimiento de su deber, preservando su salud física y mental.

#### d) Debida diligencia

Ante cualquier acto de violencia laboral, se debe aplicar el presente Protocolo de Atención Mediación (PAM) para que sea atendido en tiempo y forma con toda seriedad y responsabilidad por el Centro de Trabajo (CT), teniendo como meta prevenir, atender y erradicar la violencia en todas sus formas.

---

<sup>1</sup> Martínez, Aurora. (Última edición: 15 de abril del 2020). Definición de Respeto. Recuperado de: [//conceptodefinicionde/respeto/](http://conceptodefinicionde/respeto/). Consultado el 23 de julio del 2020

### **e) No revictimización**

Se debe actuar con respeto a la Persona que Denuncia Violencia (PDV), sin exponerla a recordar o verbalizar con frecuencia lo ocurrido, y en especial evitar que se repita el acto de violencia laboral.

## **3.5. Glosario**

**Centro de Trabajo (CT)**

**Certificación Espacio Libre de Violencia de Género (CELVG)**

**Comité de Atención Mediación (CAM)**

**Empresa Consultora (EC)**

**Integrante del Comité de Atención Mediación (ICA)**

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)**

**Máxima Autoridad Competente (MAC)**

**Persona que Coordina Comité de Atención Mediación (PCC)**

**Persona que Denuncia Violencia (PDV)**

**Protocolo de Atención Mediación (PAM)**

**Persona Señalada por Violencia (PSV)**

**Solicitud de Atención a la Violencia (SAV)**

**Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)**

**Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)**

**Acciones afirmativas<sup>2</sup>:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

**Acoso laboral<sup>3</sup>:** forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

Esta se puede presentar en forma horizontal (entre personal del mismo o similar rango jerárquico), vertical ascendente (ejercida hacia puestos jerárquicos más altos que la persona agresora)\* o vertical descendente (ejercida hacia puestos de un nivel jerárquico menor al de la persona agresora)\*, ya sea en el Centro de Trabajo (CT) o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral. \*Se agrega nota explicativa

---

<sup>2</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

<sup>3</sup> Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los Centros de trabajo

**Acoso sexual<sup>4</sup>:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Centros de conciliación<sup>5</sup>:** Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.

**Centro de Trabajo<sup>6</sup> (CT):** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

**Certificación "ELVG":** Sistema de gestión que se realiza con una metodología diseñada para que los centros de trabajo de dependencias de gobierno y sector privado sean Espacios Libres de Violencia de Género.

**Comité de Atención Mediación (CAM):** Órgano colegiado conformado por 5 o 7 personas que laboran en el CT, capacitadas en temas de violencia laboral y otros relacionados, que han sido designadas por el Fiscal General del Estado, Máxima Autoridad Competente, para la correcta implementación del presente Protocolo.

**Empresa Consultora (EC):** Empresa de Servicio profesional especializado en Violencia laboral con enfoque de género, que da soporte y guía al Centro de Trabajo 90% en línea y 10% presencial, Nota: La Verificación para obtener el Pre-certificado y posteriormente el Certificado "ELVG" estará a cargo de la CONAVIM.

**Hostigamiento sexual<sup>7</sup>:** es el ejercicio abusivo del poder en la relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, en los ámbitos laboral, escolar o cualquier otro; se manifiesta en conductas verbales o físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

**Integrante del Comité de Atención Mediación (ICA)** Persona designada por la máxima autoridad competente del CT para orientar, atender y si fuera requerido acompañar a una PDV así como a la PSV en lo referente a una SAV.

**Máxima autoridad competente** El Fiscal General del Estado de Oaxaca.

**Persona con comportamientos violentos por abuso de sustancias:**

---

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo

<sup>5</sup> Ibidem

<sup>6</sup> Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

<sup>7</sup> Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Persona que comete un acto de violencia en el CT bajo el influjo de alguna sustancia, este puede ser hacia una o varias personas.

**Persona que Coordina el Comité de Atención Mediación (PCC):** Persona que lidera al CAM, convoca a juntas, tiene voto de calidad para la resolución de conflictos por violencia, responsable de que se lleve a cabo el plan de sensibilización del CT y de que se elaboren los reportes semestrales para la vigencia de la Certificación “ELV”, también desempeña las funciones de una persona ICA.

**Persona que Denuncia Violencia (PDV):** Persona que manifiesta haber sido objeto de violencia laboral de forma directa o indirecta.

**Política de cero tolerancia a la violencia:** Principios y compromisos establecidos en el CT para prevenir y atender la violencia, para la promoción de un ambiente laboral de respeto, tolerancia y paz.

Esta política se conforma de: Diagnósticos para conocer la violencia laboral con enfoque de género en el CT, Campaña de publicidad, Sensibilización del personal en temas de Violencia laboral con enfoque de género, Comité de Atención Mediación, Protocolo de Atención Mediación, Implementación de la Técnica “Colabora con respeto” y Acciones afirmativas.

**Persona Señalada por Violencia (PSV):** Persona a quien se le imputa un acto de violencia en el ámbito laboral.

**Protocolo de Atención Mediación (PAM):** Documento rector de la CELVG que contiene procedimientos y lineamientos para promover el respeto, así como prevenir y atender la violencia con enfoque de género en el CT.

**Reporte del diagnóstico:** Es el análisis estadístico cualitativo y cuantitativo de la información obtenida de las encuestas realizadas en el CT, para el diagnóstico inicial de Violencia Laboral con enfoque de género, antes de la Certificación “ELVG”.

### **Violencia contra las mujeres:**<sup>8</sup>

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. El artículo 10, relativo a la Violencia Laboral y Docente, establece que esta: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

---

<sup>8</sup> Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

**Violencia laboral<sup>9</sup>:** Se ejerce por la(s) persona(s) que tienen un vínculo laboral, (...) con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

La negativa (...) a respetar sus condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento u omisión a las mujeres de ejercer el período de lactancia de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno y hasta por seis meses previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por su género.

Para los fines de este protocolo la Violencia Laboral incluye: Acoso laboral, discriminación, trabajo en casa, Violencia de Género: Hostigamiento y Acoso Sexual, Comportamientos violentos por abuso de sustancias, Falta de Respeto, de Tolerancia y otros Valores.

## **Sección segunda. Comité de Atención Mediación (CAM)**

### **3.6. Datos Generales Comité de Atención Mediación (CAM):**

- El CAM estará conformado por 5 o 7 personas que cubran el perfil requerido. Cuando sea requerido por el volumen del personal se podrán instalar más de un CAM.
- Las personas del CAM deben laborar en el CT donde desempeñarán sus funciones.
- Las personas del CAM deberán ser elegidas y ratificadas por la MAC.
- Las personas del CAM deberán aprobar la sensibilización de 6 módulos en formato digital en los temas: Violencia y acoso laboral, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, mediación, conciliación y resolución de conflictos, conductas violentas por abuso de sustancias, respeto, tolerancia y resiliencia.
- Las personas del CAM deberán certificarse con el Diplomado en línea "Funciones del Comité de Atención Mediación en un Centro de Trabajo Libre de Violencia de Género"
- La vigencia del cargo será de 2 años con la posibilidad de ser renovado por la MAC, cuando las partes así lo consideren y la evaluación de su desempeño lo respalde.
- Las personas que conformen el CAM deberán elegirse, con paridad de género.
- El CAM debe tener conocimientos o adquirirlos mediante capacitación en temas de no discriminación, perspectiva de género, violencia laboral, manejo de conflictos, primeros auxilios psicológicos, respeto, tolerancia, resiliencia, o semejantes y la normatividad vigente al respecto.
  - La Máxima Autoridad Competente MAC, debe avalar la calidad moral de las personas del CAM, una vez haya constatado su historial laboral libre de violencia de género, y sin antecedentes penales. Se deberá considerar también se le reconozca en su Centro de

---

<sup>9</sup> Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- Trabajo por tener una actitud de servicio y estar dentro del perfil requerido por la Certificación Espacio Libre de Violencia de Género para formar parte de dicho comité.
- Cada 6 meses la MAC ratificará y deberá avalar la calidad moral de las personas ICA por escrito y con su firma.
- **El PRINCIPAL** propósito del CAM, es transformar el conflicto en una oportunidad de mejora y llegar a acuerdos implementando la técnica de mediación “Colabora con Respeto” tomando las medidas preventivas o acciones afirmativas necesarias.

### **3.7. Funciones del Comité de Atención Mediación (CAM).**

- El CAM es una autoridad en el CT para atender los casos de violencia laboral con enfoque de Género.
- Conocer y dar seguimiento a las SAV presentadas respecto a la violencia laboral con enfoque de género.
- Promover programas de sensibilización.
- Proponer al menos 3 acciones afirmativas al año.
- Cumplir y hacer cumplir el PAM en el CT.
- Cada ICM deberá firmar una carta compromiso para cumplir y hacer cumplir los principios rectores del PAM.
- Atender las sesiones de mediación.
- En las sesiones de mediación deben estar presentes al menos dos personas del CAM, una será la facilitadora y otra deberá llenar los formatos. En caso de haber más personas involucradas la PCC asignará la cantidad de personas ICA necesarias.

#### **3.7.1 Buzón electrónico para evaluar al CAM**

- Cuando el CAM entre en funciones se activará un buzón electrónico para que el personal del CT evalúe la atención recibida, y tenga la posibilidad de reconocer su buen desempeño, o en su caso denuncie cualquier anomalía.
- Las personas que van a tener acceso al buzón electrónico serán la PCC y la Coordinación de la EC.
- La información recibida en el buzón electrónico deberá manejarse con confidencialidad.
- El CAM dará seguimiento y solución en su caso a las evaluaciones recibidas en el buzón electrónico.
- La PCC elaborará o coordinará la elaboración de un reporte mensual de las evaluaciones y lo enviará a la MAC.
- La MAC firmará el reporte de seguimiento y solución de las evaluaciones del CAM.
- Coordinación dará seguimiento a las evaluaciones del CAM.

- El CAM, integrará al Reporte semestral, los reportes mensuales de las evaluaciones del CAM firmados por la MAC.

### **3.8. Integrantes del Comité de Atención-Mediación (ICA)**

#### **1.1.1 Perfil de las personas ICA:**

- Conducirse con empatía y respeto hacia sus compañeros y compañeras.
- Respetar las expresiones de sentimientos de las PDV y las PSV, sin emitir juicios de valor.
- Tener comunicación asertiva y ser escucha activa.
- Mostrar tranquilidad y seguridad al atender a una PDV o a una PSV.
- Generar confianza en las personas que interpongan una SAV y también en las PSV.
- Conocer y aplicar el PAM en el CT.
- Tener compromiso con la Justicia, la Tolerancia, el Respeto, la no Discriminación.
- No tener antecedentes de Violencia Laboral de ningún tipo.

#### **1.1.2 Funciones de las personas ICA:**

- Dar atención de primer contacto y asesoría a la PDV así como a la PSV.
- Recibir las SAV de toda persona que labora en el CT.
- Actuar en todo caso de violencia laboral conforme al PAM.
- Acompañar a la PDV y en caso de urgencia auxiliarla para que reciba la atención especializada con las autoridades locales competentes en la materia.
- Orientar e informar al personal del CT sobre temas de Violencia laboral, Violencia de género: hostigamiento y acoso sexual, comportamientos violentos por uso de sustancias no permitidas, falta de Respeto, de Tolerancia y otros valores y temas contemplados en la normatividad vigente.
- En caso de ser requerido por la PDV, proporcionar información sobre las entidades donde puede levantar su SAV fuera del CT. (ver punto 3.10 Ruta para determinar vía de acceso a la justicia)
- Registrar y dar seguimiento a las SAV recibidas.
- Ser una persona facilitadora en las sesiones de mediación, para que las partes lleguen a acuerdos y procurar sea restituido el daño en cada SAV a través de la Técnica colabora con respeto.
- Cumplir y hacer cumplir el PAM.

### **3.9. Persona que Coordina el Comité de Atención Mediación (PCC)**

#### **3.9.1. Funciones de la PCC:**

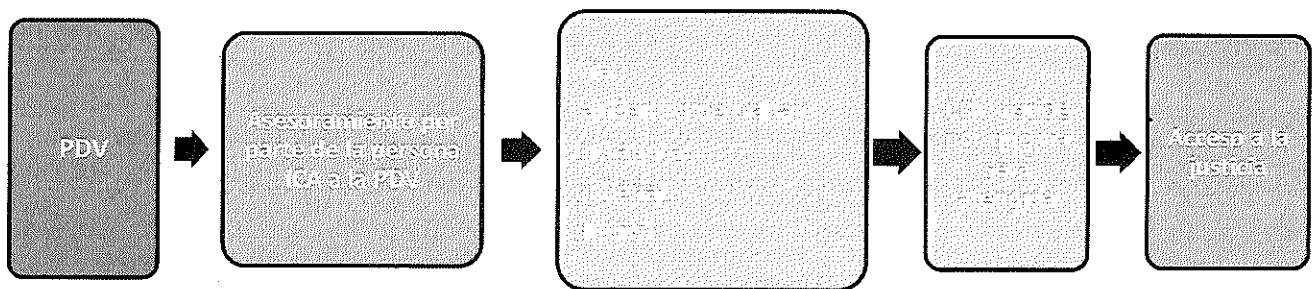
- La PCC debe cubrir el perfil de una persona ICA.
- La PCC realizará cuando sea requerido, las funciones de una persona ICA.

- Convocar y liderar reuniones.
- Dar seguimiento a los acuerdos del CAM.
- Dar seguimiento a las SAV recibidas.
- Cumplir y hacer cumplir el PAM.
- Coordinar o ejecutar la elaboración de un reporte semestral (durante los dos años de vigencia de la implementación de la metodología “ELVG”) referente a plan y campaña de sensibilización, desempeño de CAM, implementación del PAM, uso de Técnica “Colabora con respeto”, acciones afirmativas, y otros temas requeridos en el reporte. Este reporte deberá ser firmado por la MAC y enviado vía plataforma a la EC.
- Mantener informado al CAM sobre eventos de Violencia ocurridos en el CT.
- Liderar el programa de sensibilización en temas de Violencia laboral en el CT.
- Cuando una persona ICA tenga conflicto de intereses en un caso de violencia, la PCC, asignará a otra persona para atenderlo.
- Ser una persona facilitadora en las sesiones de mediación, para que las partes lleguen a acuerdos y procurar la reparación del daño en cada SAV a través de la Técnica Colabora con Respeto.

### 3.10. Ruta para determinar la vía de acceso a la justicia

De acuerdo a la gravedad del evento de violencia laboral en cuestión, y a la decisión de la PDV, se deberá canalizar la SAV a la instancia correspondiente, una vez que la PDV haya sido asesorada por una persona ICA de las diferentes vías de atención a su caso.

La persona ICA deberá expresar claramente a la PDV el alcance de su función y del acompañamiento que puede brindar.



**IMPORTANTE.** El presente Protocolo está orientado a la mediación por medio de la Técnica “Colabora con respeto” en el Centro de Trabajo CT, para atender principalmente, casos de violencia no graves, relacionados con faltas de Respeto, que atendidas oportunamente evitarán la progresión de la violencia en el CT. Con esta técnica se pretende reconstruir las relaciones interpersonales y así sumar para un ambiente de trabajo agradable, respetuosos y productivo. No obstante, cada ICA tienen la obligación de orientar a la PDV respecto a otras vías de atención a su denuncia como son:

- PROFEDET
- Centros de conciliación
- Comité de ética
- Vía civil
- Vía penal

El alcance de la persona ICA dependerá de lo que la PDV decida como vía para atender su caso. Cuando la elección no es la mediación la persona ICA la asesorará sobre las otras vías de atención y las autoridades competentes terminando su responsabilidad cuando la PDV decide que su caso sea atendido por otra instancia diferente al CAM

**En el caso de acoso y violencia sexual la mediación no es viable** dado el artículo 8, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, LGAMVLV.

El Centro de trabajo deberá señalar en el presente Protocolo en qué tipo de controversias se podrá mediar, considerando la normatividad de su estado.

## **Sección tercera. Procedimiento de Solicitud de Atención a la Violencia SAV**

### **3.11. Prevención**

- **Política de cero tolerancia a la violencia laboral en sus diferentes expresiones.**

Se requiere adoptar una política de tolerancia cero a las conductas de violencia laboral, violencia de género: acoso y hostigamiento sexual, comportamientos violentos por abuso de sustancias y falta de respeto, de tolerancia y otros valores, por lo que todo el personal deberá ser informado al respecto.

- **Difusión**

EL personal del CT debe tener conocimiento de que los casos de violencia serán tratados conforme al PAM del CT.

Es recomendable una **campaña de publicidad** permanente, en medios electrónicos e impresos tanto del conocimiento del PAM como de sensibilización en temas de violencia laboral y de género.

Los CT pueden emplear una serie de medios electrónicos como: fondos de pantalla, correos, mensajes de WhatsApp, pantallas digitales, redes sociales, etc. Así como: carteles, trípticos, dípticos, cintillos en papelería institucional, entre otros.

Se debe evitar el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la violencia contra las mujeres.

Se debe promover a nivel Institucional el respeto a la dignidad de las personas, el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género.

- **Sistema de recepción de SAV**

Instruir al personal del CT cuando se encuentre ante un acto de violencia laboral en cualquiera de sus vertientes para que lo denuncie, para ello es necesario implementar mecanismos seguros y confidenciales que brinden un ambiente de confianza a la PDV.

- **Detección y diagnóstico**

El objetivo primordial del presente PAM es la prevención de eventos relacionados con violencia de género. En este sentido es importante la detección oportuna de situaciones que pudieran desencadenar estos actos.

La aplicación de encuestas permitirá por una parte que el personal identifique si está viviendo un caso de violencia laboral o de género en cualquiera de sus expresiones, o si se encuentra en situación de riesgo, y poder actuar en consecuencia, tanto el CAM como la PDV, y por otro elaborar un Reporte del diagnóstico a partir de las encuestas para medir la violencia y el ambiente laboral, aportando indicadores estadísticos muy valiosos e indispensables para la elaboración de las acciones afirmativas que ayuden a atender y prevenir las violencias.

- **Promoción del respeto**

El respeto es una cualidad de carácter indispensable para un ambiente laboral favorable, donde se promueva el sentido de pertenencia del personal al CT; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, definición precisa de responsabilidades; participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, la distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño

- **Sensibilización del personal del CT.**

La sensibilización y capacitación en temas de no violencia, debe ser una constante en una política de cero tolerancia a la violencia. Esta puede llevarse a cabo en formato presencial o virtual y puede ser a través de cursos, talleres, conferencias, diplomados, entre otros y debe incluir temas que ayuden a la sana convivencia laboral en un ambiente de justicia, respeto, tolerancia, resiliencia y paz, donde cada persona pueda desarrollarse y desenvolverse libre de maltratos como parte de sus derechos y en favor de la productividad individual y colectiva. Este plan de sensibilización se llevará a cabo cuando sea requerido por una Acción afirmativa.

- **Implementación del Protocolo de Atención Mediación (PAM).**

El protocolo es un documento rector en el CT que sirve para promover el respeto, prevenir y atender casos de violencia laboral con enfoque en género.

- **Implementación del Comité de Atención Mediación CAM).**  
Este comité debe cumplir y hacer cumplir el Protocolo de Atención Mediación en el CT.
- **Técnica colabora con respeto.**  
Es una técnica para promover la mediación en los casos de violencia laboral como primera opción para transformar el conflicto en oportunidades de mejora para ambas partes, siempre que sea factible.
- **Acciones afirmativas**  
Una Acción afirmativa se implementa de forma institucional en el Centro de Trabajo para corregir y prevenir actos de violencia laboral. Son temporales, específicas y aplican mientras subsistan las situaciones de violencia detectadas.  
Deben estar alineadas al PAM y a la normatividad vigente.

### **3.12. Atención**

Todo acto cometido en relación con la violencia laboral y de género deberá ser denunciado y atendido en tiempo y forma correctas.

La PDV tendrá el derecho de elegir si desea que su caso sea atendido conforme a este PAM, con la libertad de recurrir a otra instancia si no se siente satisfecha, o decidir desde el principio de su caso por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral incluyendo violencia de género, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, comportamientos violentos por uso de sustancias no permitidas en el CT, falta de respeto, tolerancia y otros valores, la persona ICA deberá comunicar a la PDV la existencia de distintas vías para la atención correspondiente. Se debe ser muy puntual en cuanto a que no se pueden mediar casos de acoso y hostigamiento sexual.

El presente PAM describe el procedimiento para atender Solicitudes de Atención a la Violencia laboral con enfoque de Género (SAV) en el CT, a través del CAM con la técnica de mediación "Colabora con Respeto".

En todos los casos de violencia atendidos por el CAM se debe levantar una SAV, independientemente de que se aplique la Técnica colabora con respeto o no.

### 3.13. Procedimiento de SAV.

No.	Etapa	Descripción	Responsable
1.	Inicio		
2.	La PDV Se reconoce Objeto de un acto de violencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>La PDV se reconoce objeto de un acto de violencia laboral (Violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, comportamientos violento por uso de sustancias, falta de respeto, tolerancia y otros valores)</li> </ul>	PDV
3.	La PDV contacta a una persona ICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se pone en contacto con una persona ICA e informa lo sucedido.</li> <li>Esto puede ser en persona o por algún medio electrónico o físico.</li> </ul> <p>El formato de SAV se encuentra en la plataforma para ser llenado y enviado electrónicamente por correo, WhatsApp u otro medio electrónico o físico al CAM.</p>	PDV
4.	ICA asesora a PDV para el llenado de la SAV.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genera ambiente de confianza.</li> <li>Se le informa a la PDV del apoyo institucional, la confidencialidad del caso, medidas de protección y acompañamiento en el proceso si así lo desea.</li> <li>La persona ICA asesora a la PDV para el llenado del formato SAV que se encuentra en línea para obtener los datos necesarios y convocar a ambas partes (PDV y PSV) a la sesión de mediación presencial o virtual cuando sea solicitada.</li> <li>Se clasifica la SAV según corresponda: violencia laboral, violencia de género: acoso u hostigamiento sexual, violencia por uso de sustancias, falta de respeto, tolerancia y otros valores.</li> <li>Se le informa de la técnica "Colabora con respeto" que será utilizada en el caso, para llegar a acuerdos y transformar el conflicto en oportunidades de mejora para ambas partes.</li> </ul>	ICA PDV
5.	¿Existe daño Físico o psicológico?	<ul style="list-style-type: none"> <li>5.1 (NO) Presenta su SAV a una persona ICA.</li> </ul>	PDV
		<ul style="list-style-type: none"> <li>5.2 (SI) Canaliza a la PDV a la Institución de seguridad social o al personal especializado del CT para su atención.</li> </ul>	ICA

6	ICA contacta a PSV	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICA usa la objetividad con PSV sin mostrar preferencia alguna entre las partes, ni hacer juicios ante la narración de los hechos.</li> <li>Genera ambiente de confianza.</li> <li>Se informa a PSV de la SAV en la cual se le involucra</li> </ul>	ICA PSV
7	Declaración breve de la PSV, ICA asesora a PSV para llenado de formato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>7(a) La persona ICA asesora a la PSV para llenar el formato correspondiente.</li> <li>7(b) La PSV llena el formato.</li> <li>La PSV llena el formato correspondiente para que la persona ICA obtenga los datos necesarios del caso.</li> </ul>	ICA PSV
8	¿La PDV requiere mediación?	<ul style="list-style-type: none"> <li>8.1 (SI) Se le informa a la PSV de la sesión de mediación en la que va a participar con el uso de la Técnica colabora con respeto.</li> <li>8.2 (NO) Se canaliza a la PDV a la instancia seleccionada para atender su caso.</li> </ul>	ICA
9	FIN		

Como se ha mencionado el presente protocolo promueve la mediación en faltas de respeto no consideradas delito, sin embargo como una referencia en la tipificación de delitos y faltas administrativas, se puede consultar:

**1. El Código Penal Federal.**

- Título décimo. Delitos por hechos de corrupción (De los servidores públicos)
- Título décimos quinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual (Acoso y hostigamiento sexual)

**2. El Código Penal para el Estado de Oaxaca**

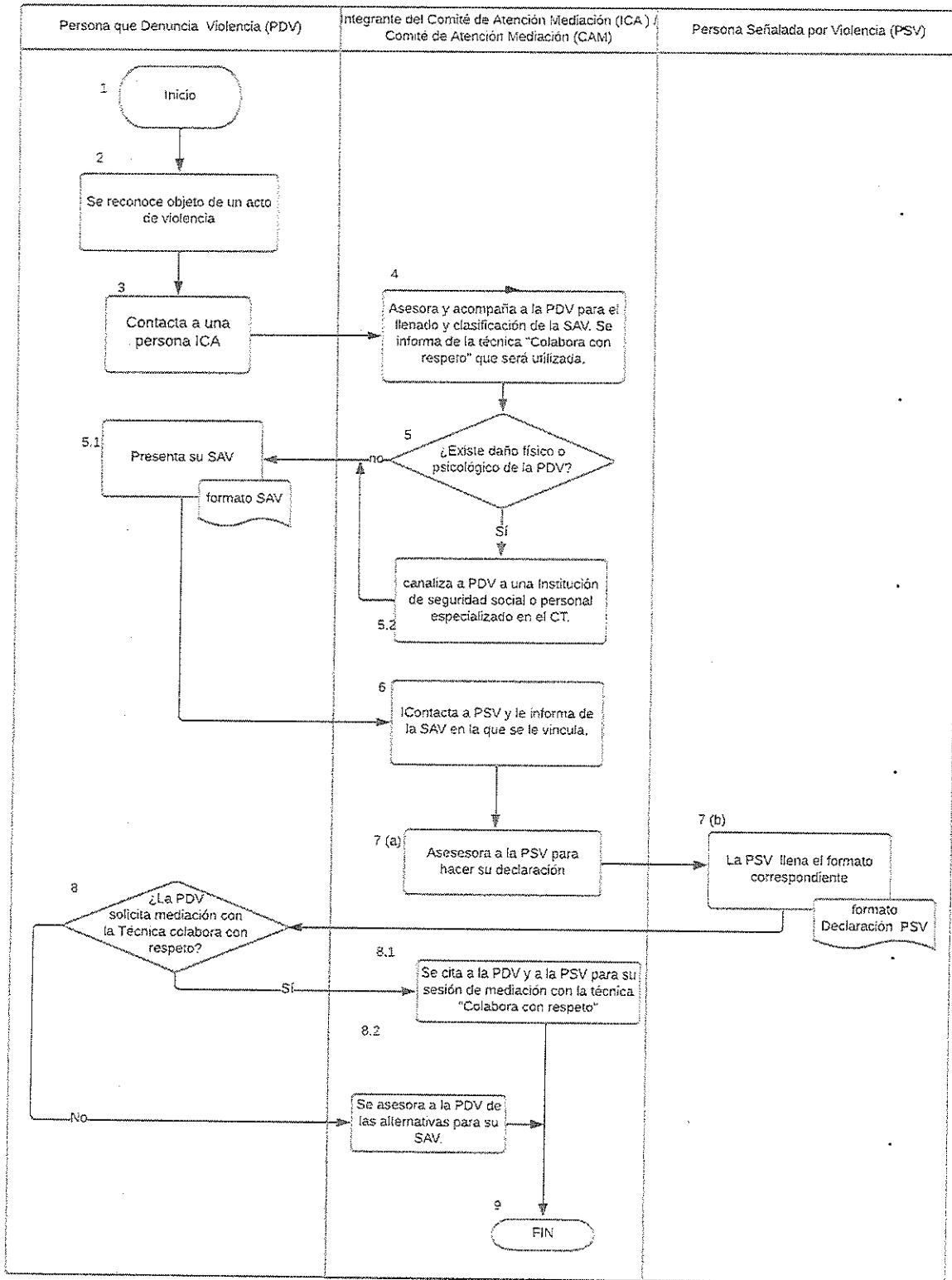
- TITULO DECIMOSEGUNDO. Delitos contra la libertad, la seguridad y el normal desarrollo psicosexual. CAPITULO I. (Hostigamiento y acoso sexual).

**3. Ley General de Responsabilidades Administrativas.**

Título tercero de las faltas administrativas de los servidores públicos y actos de particulares vinculados con faltas administrativas graves

- Capítulo I. De las Faltas administrativas no graves de los Servidores Públicos
- Capítulo II. De las faltas administrativas graves de los Servidores Públicos

### 3.14. Flujograma Procedimiento de SAV







Folio: \_\_\_\_\_

**CERTIFICACIÓN ELVG**  
Escuela Libre de Violencia de Género

## Declaración Breve de la Persona Señalada por Violencia (PSV)

Datos de la PSV	
Nombre:	
Puesto:	
Área:	
Teléfono:	
Fecha de Declaración:	
Datos de la PDV	
Nombre:	
Puesto:	
Área:	
Teléfono:	
Declaración de hechos	
Fecha en que ocurrió:	
Hora:	
Lugar:	
Breve declaración de los hechos:	
Tipo de violencia	
Violencia laboral <input checked="" type="checkbox"/>	Comportamiento violento por uso de sustancias <input checked="" type="checkbox"/>
Violencia de Género <input checked="" type="checkbox"/>	Falta de respeto, tolerancia y otros valores <input checked="" type="checkbox"/>
Hostigamiento sexual <input checked="" type="checkbox"/>	Otro: _____ <input checked="" type="checkbox"/>
Acoso sexual <input checked="" type="checkbox"/>	

Nombre y firma de la PSV

Nombre y firma del Integrante del  
Comité de Atención Mediación

### **3.15. Técnica “Colabora con Respeto”**

**Fundamental para transformar el conflicto en una oportunidad de mejora y llegar a acuerdos.**

- Con esta técnica se pretende solucionar el conflicto entre las partes y detener actitudes o acciones de violencia en el CT.
- Esta técnica puede llevarse a cabo de manera virtual en tiempo real, utilizando la plataforma habilitada para el CT u otra como zoom o de forma presencial.
- Las reglas de la sesión, resúmenes de las respuestas, acuerdos y minuta deberán subirse a la plataforma.
- Al finalizar la sesión deberá firmarse la minuta por la PDV, la PSV y la persona ICA. (En caso de tratarse de un grupo mayor de participantes, todos deberán firmar.
- Se requiere en cada sesión al menos 2 personas ICA, una será la facilitadora y otra deberá registrar los acuerdos o puntos a votar.

**Principios necesarios para llevar a cabo las Solicitudes de Atención a la Violencia y la Técnica Colabora con Respeto por parte del CAM.**

- Ser amable.
- El objetivo es construir la paz.
- Parafrasear la información para aclarar las ideas.
- Ser imparcial.
- Practicar la escucha activa.
- En la técnica “Colabora con respeto” la conciliación se debe utilizar cuando es necesario inducir a una o a las dos partes a llegar a acuerdos.
- No contradecir a las partes.
- No hacer expresiones de juicio.
- Poner en práctica los primeros auxilios psicológicos.
- El acoso y hostigamiento sexual no se median.

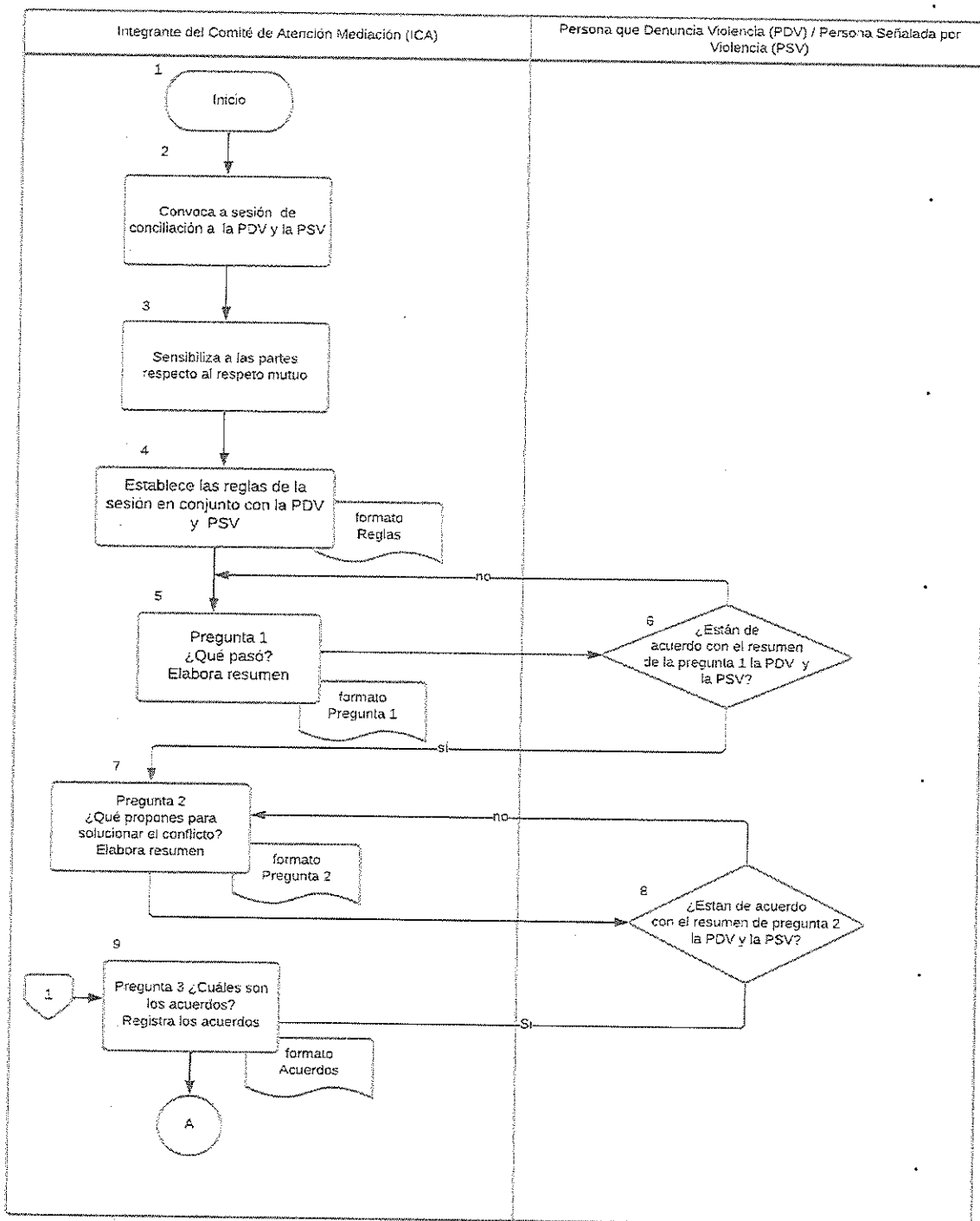
a) Estrategia 1 de la técnica "Colabora con Respeto". De persona a persona.

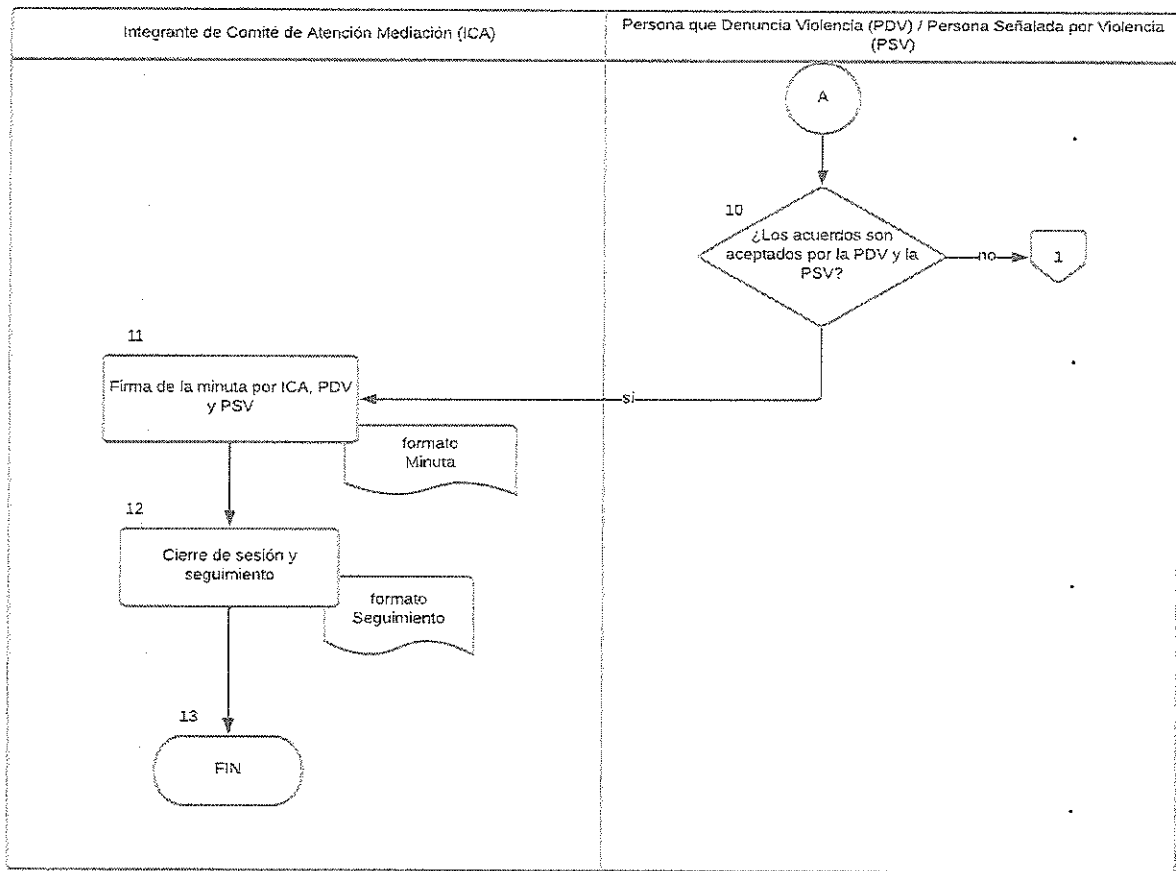
No.	ETAPA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	<b>INICIO</b>		
2	<p><b>Se convoca a sesión presencial o virtual de mediación en tiempo real.</b></p> <p>Una persona ICA Convoca a la PDV y a la PSV a una sesión de mediación.</p>	<p>Antes de iniciar la sesión la persona ICA, les da la bienvenida amablemente.</p>	ICA
3	<p><b>Sensibilización de las partes al respeto mutuo</b></p> <p>a) Antes de iniciar sesión la persona ICA pregunta:</p> <p>¿Quién de las personas asistentes opina que el respeto es un valor importante?</p> <p>¿Están de acuerdo en que una forma de manifestar respeto es escuchar la opinión de las personas sin interrumpir?</p> <p>b) Podemos iniciar esta sesión, ya que nos encontramos con personas de valores y valiosas comprometidas con el respeto mutuo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se invita a las partes a levantar la mano si están de acuerdo después de cada pregunta.</li> </ul>	ICA
4	<p><b>Reglas para la sesión.</b></p> <p>La persona ICA, la PDV y la PSV acuerdan poner reglas para mantener el orden y el respeto en la sesión.</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>a) Cada participante tendrá 2 minutos para hablar y no podrá ser interrumpido.</p> <p>b) Tomar nota de las ideas principales de cada participante.</p> <p>c) Respetar los acuerdos a los que lleguen la PDV y la PSV.</p> <p>d) Tomar la palabra voluntariamente o por turnos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escribe las reglas que se voten, por mayoría o consenso.</li> <li>Cuida que se respeten los acuerdos durante la sesión.</li> </ul>	ICA

	<p>Tiempo de duración de la sesión.</p>		
5	<p><b>Pregunta 1</b> Avisa a ambas partes que se llevará a cabo una ronda de 3 preguntas:</p> <p>¿Qué pasó?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comienza diciendo que se sabe que hubo un conflicto y narra de forma general la SAV presentada.</li> <li>● Se permite a cada participante dar su versión libremente al respecto, respetando las reglas acordadas.</li> <li>● La persona ICA registra las respuestas.</li> </ul>	ICA
6	<p><b>Resumen pregunta 1.</b> Hace un resumen de las ideas principales de la PDV y de la PSV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pregunta a las partes si están conformes con el resumen de las ideas principales, de no ser así se complementa.</li> </ul>	ICA
7	<p><b>Pregunta 2</b></p> <p>¿Qué propones para solucionar el conflicto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El objetivo es transformar el conflicto para construir la paz.</li> <li>● Se escucha a cada parte.</li> <li>● ICA anota un resumen de las respuestas.</li> <li>● Las reglas acordadas para la sesión deben respetarse.</li> </ul>	ICA
8	<p><b>Resumen pregunta 2.</b> Hace un resumen de las propuestas de la PDV, la PSV e ICA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pregunta a las partes PDV y PSV si están conformes con el resumen de las ideas principales, de no ser así se complementa.</li> <li>● Debe tomarse en cuenta lo establecido en el PAM del CT y en la normatividad vigente al respecto.</li> </ul>	ICA
9	<p><b>Pregunta 3</b></p> <p>¿Cuáles son los acuerdos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La persona ICA lee las propuestas para solucionar el conflicto (Punto No. 7) y descarta las que irían en contra del PAM del CT o de la ley.</li> <li>● La persona ICA registra los acuerdos.</li> </ul>	ICA
10	<p><b>Acuerdos.</b> Los acuerdos son aceptados por ambas partes la PDV y la PSV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se definen los acuerdos mediante votación de la PDV y la PSV.</li> <li>● La persona ICA debe mantener la calma y el control de la sesión, haciendo respetar las reglas.</li> <li>● Cuando el caso lo requiera, los acuerdos se cotejarán con las acciones afirmativas establecidas en el CT por el CAM.</li> <li>● En caso necesario la persona ICA puede hacer uso de la conciliación para ayudar a que las partes lleguen a acuerdos.</li> </ul>	PDV PSV ICA

11	<b>Firma de la minuta.</b> Al terminar la sesión, se firma la minuta.	Deben firmar las personas presentes en la sesión: la PDV, la PSV y la persona ICA. (En caso de ser una sesión de grupo deberán firmar todos)	ICA PDV PSV
12	<b>CIERRE DE SESIÓN Y SEGUIMIENTO.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona ICA informa a la PDV y la PSV que se le dará seguimiento al caso semanalmente durante un mes (o el tiempo estipulado) para asegurar el cumplimiento de los acuerdos y en su caso de las acciones afirmativas establecidas para el CT.</li> <li>• Este seguimiento puede ser por mensaje de WhatsApp, llamada telefónica, junta virtual (zoom o similar) correo electrónico o de manera personalizada.</li> </ul>	ICA.
13	FIN		

### 3.16. Flujograma, estrategia 1 de la técnica “Colabora con Respeto” De persona a persona.





**Importante:** En el paso 7 de la Técnica Colabora con Respeto ¿Qué propones para solucionar el conflicto?, se debe procurar la restauración del daño, desde una disculpa pública, obligatoriedad para la PSV de tomar cursos de reeducación, o lo que en este sentido se decida en la sesión de la técnica “Colabora con respeto”.

En el caso de que alguna de las partes ya sea PDV y/o PSV cayera en incumplimiento de los acuerdos, el CAM deberá hacer un apercibimiento de la parte infractora y en su caso escalar la situación para la toma de decisiones correspondientes.

NOTA: Los formatos de la Solicitud de Atención a la Violencia se pueden consultar y descargar de la plataforma CELVG.

# Formatos de la Técnica colabora con respeto.

## Formato 1.

TECNI  
AQUÍ

Folio : \_\_\_\_\_

CERTIFICACIÓN ELVG  
Espacio Libre de Violencias de Género

### Técnica Colabora con Respeto Reglas para la Sesión, Fecha:



Nombre de la PSV	
<p>Para que prevalezca un ambiente de paz y respeto, se propondrán reglas por PDV, PSV y la persona ICA.</p> <p>Las reglas que se establezcan son las que por votación decidan la PDV y la PSV.</p>	
PDV (Nombre)	PSV (Nombre)
Reglas Propuestas	Reglas Propuestas
Reglas que en consenso se respetarán en la sesión:	

Nombre y firma de la PSV



Nombre y firma de la PDV

Nombre y firma ICA

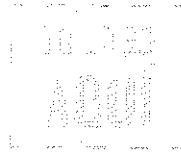
## Formato 2.

	 CERTIFICACIÓN ELVG Asociación de Profesionales de Colombia
<b>Técnica Colabora con Respeto, Resumen Pregunta 1</b>	
<b>¿Qué acciones?</b>	
PDV: (Nombre)	
PSV: (Nombre)	

## Formato 3.

	 CERTIFICACIÓN ELVG Asociación de Profesionales de Colombia
<b>Técnica Colabora con Respeto, Resumen Pregunta 2</b>	
<b>¿Qué acciones para solucionar el conflicto?</b>	
PDV: (Nombre)	
PSV: (Nombre)	

**Formato 4.**



**Técnica Colabora con Respeto  
Acuerdos para eliminar el conflicto**

Acuerdo 1.		
Fecha inicio:	¿Se relaciona a una Acción Afirmativa? ¿Cuál?	SÍ      NO
Fecha fin: (Si aplica)	Requerimientos:	<input type="radio"/> <input type="radio"/>
Acuerdo 2.		
Fecha inicio:	¿Se relaciona a una Acción Afirmativa? ¿Cuál?	SÍ      NO
Fecha fin: (Si aplica)	Requerimientos:	<input type="radio"/> <input type="radio"/>
Acuerdo 3.		
Fecha inicio:	¿Se relaciona a una Acción Afirmativa? ¿Cuál?	SÍ      NO
Fecha fin: (Si aplica)	Requerimientos:	<input type="radio"/> <input type="radio"/>

(Los acuerdos pueden ser más de 3)

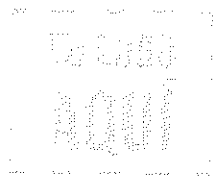
Formato 5.



### Técnica Colabora con Respeto Seguimiento a los Acuerdos Colabora con Respeto

Seguimiento a los acuerdos : anotar lo referente a cumplimiento en tiempo y forma a cada uno de los acuerdos	
ICA que da seguimiento a los acuerdos (nombre):	
PDV. (Nombre)	PSV (Nombre)
Semana 1/ fecha:	Semana 1 /fecha:
Semana 2/fecha	Semana 2/fecha
Semana 3/fecha	Semana 3/fecha
Semana 4/fecha	Semana 4/fecha

Formato 6.



CERTIFICACIÓN ELVG  
Espacios Libres de Violencia de Género

### Técnica Colabora con Respeto

### Seguimiento a los Acuerdos Colabora con Respeto

Seguimiento a los acuerdos - anotar lo referente a cumplimiento en tiempo y forma a cada uno de los acuerdos	
ICA que da seguimiento a los acuerdos (nombre):	
PDV. (Nombre)	PSV (Nombre)
Semana 1/ fecha:	Semana 1 /fecha:
Semana 2/fecha	Semana 2/fecha
Semana 3/fecha	Semana 3/fecha
Semana 4/fecha	Semana 4/fecha

## b) Estrategia 2 de la técnica “Colabora con Respeto”. Reunión grupal

- Se aplica el mismo procedimiento que la técnica de persona a persona.
- Se sugiere un grupo máximo de 10 personas.
- Para atender una sesión grupal de mediación la persona consultora asignará el número de personas ICA que considere necesarias.

## c) Qué hacer cuándo

- La PSV tiene un nivel jerárquico directivo.
- En la Sesión de mediación los intervinientes no llegan a acuerdos.
- La SAV es referente a acoso y hostigamiento sexual u otro delito.

### Procedimiento a seguir cuando la PSV es la MAC.o de rango jerárquico directivo.

No.	Etapa	Descripción	Responsable
1	INICIO		
2	La PDV llena una SAV.	La PDV se acerca a una persona ICA para levantar una SAV en la que se involucra a la MAC o a una persona de rango jerárquico directivo.	PDV
3	Se da seguimiento sin mediación.	La persona ICA le informa que no es factible una sesión de mediación pero que se le hará un exhorto a la PSV para que cambie su actitud.	ICA
4	La persona ICA hace exhorto a la PSV.	La persona ICA informa amablemente a la PSV de la situación en la que es señalada y se le invita a tomar acción positiva al respeto.	ICA
5	En caso de que la PSV no tenga una respuesta positiva, se le informa que se turnará el caso a la CONAVIM.	Cuando no hay respuesta positiva por parte de la PSV, la persona ICA le informa que se turnará el caso a CONAVIM para que envíe el exhorto correspondiente.	ICA

6	CONAVIM envía exhorto a PDV.	La CONAVIM envía exhorto a la PSV. La persona ICA envía copia de este documento a recursos humanos.	CONAVIM
7	¿La PDV desea levantar una falta administrativa?	En caso de que el motivo de la SAV continúe, ¿La PDV desea levantar una falta administrativa? SÍ: Ir a punto 8. NO: Ir a punto 9.	PDV
8	Se canaliza a la PDV con el comité o instancia facultada para levantar una falta administrativa.	El CAM le asesora de las vías alternas a las que puede acudir para levantar una falta administrativa. Para lo que deberá considerar el procedimiento que al respecto se tenga en el CT. Algunas instancias pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de ética</li> <li>• Organismo Interno de Control</li> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Secretaría de Contraloría</li> </ul>	ICA
9	Concluye injerencia del CAM.	La persona ICA informa a la PDV que su alcance llega hasta que la CONAVIM manda exhorto o su caso es atendido por otra instancia.	ICA
10	FIN		

### Procedimiento a seguir cuando en la mediación una parte o ambas no llegan a acuerdos.

No	Etapas	Descripción	Responsable
1	INICIO		
2	No hay acuerdos	Se ha efectuado una sesión de mediación y las partes intervinientes no llegan a acuerdos.	ICA
3	La persona ICA habla en privado con la o	Persona ICA que funge como facilitadora debe tomar un tiempo (No más de 5 minutos) para hablar en privado con la PSV o con	ICA

	las partes en cuestión.	cualquiera de las partes que obstaculiza el llegar a acuerdos. Emplea la conciliación para inducir a la o las partes para llegar a acuerdos.	
4	En la conversación en privado la Persona ICA apela a la conciencia.	En esta intervención la persona ICA aborda amablemente a la persona en cuestión con preguntas como: ¿Cuánto tiempo consideras seguir trabajando aquí? ¿Te imaginas llegar a tu trabajo todos los días y tener que lidiar con esta situación? ¿Si hubiera una posibilidad de llegar a un acuerdo, qué estás dispuesto o dispuesta a ceder? Por protocolo debo levantar un reporte informando los hechos en torno a la negativa de tu parte para la solución pacífica de este conflicto, reportarlo a la MAC y a recursos humanos. Esto manchará tu historial laboral, si esto es importante para ti ¿Cabe la posibilidad de replantear tu postura en esta situación?	ICA
5	¿Las partes llegaron a acuerdos?	¿Las partes llegan a acuerdos? SÍ: pasar a punto 6. NO: pasar a punto 7.	PDV y PSV
6	Se continua con la Técnica Colabora con Respeto cuando hay acuerdos.	Si la o las personas tienen un cambio positivo y llegan a acuerdos para solucionar el conflicto se continua con el procedimiento de la Técnica Colabora con Respeto.	ICA
7	Elaboración de Reporte	Cuando NO hay acuerdos aun después de la intervención de la persona ICA, se elabora el reporte correspondiente y se informa a la MAC y a Recursos Humanos.	ICA
8	¿La PDV decide levantar una falta administrativa?	¿La PDV decide levantar una falta administrativa? SÍ: ir al punto 9. NO: ir al punto 10.	PDV
9	Asesoría a la PDV para levantar una Falta administrativa.	Se asesora a la PDV para que levante una falta administrativa si lo desea, para lo cual debe considerar el procedimiento que al respecto considere el CT. Las instancias correspondientes, pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de Ética</li> <li>• Organismo Interno de control</li> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Secretaría de Contraloría</li> </ul>	ICA
10	Concluye injerencia del CAM.	La persona ICA informa a la PDV que su alcance finaliza cuando el caso es canalizado a otra instancia fuera del CAM.	ICA
11	FIN		

## Procedimiento para atender acoso y hostigamiento sexual o situaciones de violencia que son tipificadas como delito.

No.	Etapa	Descripción	Responsable
1	INICIO		
2	Se levanta una SAV.	La PDV se debe acercar con una persona ICA y levantar la SAV correspondiente.	PDV
3	Se informa a la PDV que no es viable la mediación.	Se le informa que el AS y HS o el asunto en cuestión es un delito y no es factible la mediación.	ICA
4	Se canaliza a la PDV a la instancia correspondiente de acuerdo al protocolo del CT.	De acuerdo al protocolo establecido en el CT se canaliza a la PDV a la Instancia correspondiente para que lleve a cabo su denuncia.  Las instancias correspondientes pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiscalía especializada para la atención a los delitos contra la mujer por razón de género</li> <li>• Ministerio Público</li> <li>• Procuraduría Federal de la Defensa el Trabajo PROFEDET</li> <li>• Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES</li> <li>• Instituto Municipal de las Mujeres</li> <li>• Procuraduría Federal de la Defensa de la Mujer</li> <li>• Secretaría de las Mujeres</li> <li>• Defensoría de los Derechos Humanos de los Pueblos de Oaxaca</li> </ul>	ICA
5	Concluye injerencia del CAM.	La persona ICA informa a la PDV que su alcance finaliza cuando el caso es canalizado a otra instancia fuera del CAM.	ICA
6	FIN		

### 3.17. Medidas de protección

Ante una situación de peligro para la PDV, es necesario implementar medidas de protección, mismas que deben ser conocidas por las personas responsables de cada área en el CT. Estas medidas se pueden aplicar en cualquier momento del procedimiento, incluso cuando no fueren requeridas por la PDV, pero se consideren necesarias por el CAM para salvaguardar su integridad.

**Para la implementación de las siguientes acciones deberá considerarse cada caso y en consecuencia, seleccionar una o varias acciones para proteger a la PDV.**

- Acciones de sensibilización o capacitación para un área en particular del CT.
- Reubicación física o cambios de área de la PDV o de la PSV. (Previo acuerdo y autorización del titular del área).
- Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y buen ambiente laboral. (Previo acuerdo y autorización del titular del área).
- Autorización para realizar funciones fuera del CT (trabajo en casa).
- Cualquier otra medida que el CAM considere necesaria para la seguridad de la PDV y del ambiente laboral.

### **3.18. Acciones afirmativas**

**Acciones afirmativas<sup>10</sup>:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

Con lo anterior, podemos inferir que las acciones afirmativas deben ser:

- Temporales,
- Correctivas, y
- De promoción.

Es necesario considerar que el carácter temporal de las acciones afirmativas está sujeto al resultado que se espera alcanzar y no a determinaciones a priori; por lo tanto, se suspenderán sólo si el problema es resuelto y los resultados son sostenibles.

#### **Objetivo**

Estas medidas están orientadas a favorecer y posicionar a determinados sectores de la población con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de género, socioculturales o económicas que les afectan.

Para poder diseñar, planear e implementar una Acción afirmativa, es necesario conocer el contexto, panorama o magnitud de un problema, sus causas y consecuencias; es decir, contar con un diagnóstico situacional para que, a partir de ahí se pueda poner en marcha todo lo que se ocupe para combatir, prevenir, atender, corregir o eliminar el problema identificado.

#### **Acciones afirmativas dirigidas a las mujeres**

En el caso de las mujeres, las acciones afirmativas son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos

---

<sup>10</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres ya que para éstos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos.

**Las Acciones afirmativas a implementarse en el CT se definen por:**

- a) Sugerencias del reporte del diagnóstico.
- b) Historial de las SAV en el CT.
- c) Las acciones afirmativas deberán ser firmadas y autorizadas por la Máxima Autoridad Competente (MAC) del CT y la PCC.

El CAM deberá proponer al menos 3 acciones afirmativas al año.

Para que una Acción afirmativa sea efectiva y haga un cambio sensible en el Centro de Trabajo se requiere:

- Implementar en el Centro de trabajo actividades al respecto con una duración mínima de 6 meses.
- Que esté enfocada principalmente a un grupo históricamente vulnerado como es el caso de: mujeres, personas de la diversidad sexual, personas adultas mayores, personas con discapacidad.
- Siempre que sea posible que la Acción afirmativa quede establecida en un documento institucional como un reglamento, un procedimiento o similar.

**Ejemplo de Acciones afirmativas:**

- Cambiar el lenguaje sexista en el CT ya sea oral o escrito por un lenguaje inclusivo.
- Implementar salas de lactancia donde las mujeres puedan amamantar a sus bebés o extraerse la leche, en un ambiente seguro y agradable donde puedan refrigerar su leche materna.
- Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre igualdad de género y violencia laboral.
- Campañas publicitarias en medios electrónicos como: correos, mensajes de WhatsApp, redes sociales, etc. Así como: carteles, trípticos, dípticos, cintillos en papelería etc. Enfocadas en prevenir la violencia laboral, violencia de género: hostigamiento y acoso sexual, comportamientos violentos por uso de sustancias, falta de respeto, tolerancia y otros valores.

Ejemplo de una Acción afirmativa, el formato puede descargarse de la plataforma CELVG.

ORGANIZACIÓN CELVG  
 CENTRO DE EVALUACIÓN Y  
 MONITOREO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



A. Datos generales de la Acción Afirmativa						
Nombre del Centro de Trabajo				Clave del Centro de Trabajo		
Nombre de la Acción Afirmativa.						
Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual laboral.						
Justificación de la Acción Afirmativa.						
<ul style="list-style-type: none"> <li>En el Reporte del diagnóstico el 28% de las mujeres reportaron la presencia de violencia de género.</li> <li>En el Reporte del diagnóstico el 32% de las mujeres reportaron acoso sexual.</li> </ul>						
Tipo de problemática que se pretende abordar con la Acción Afirmativa.						
Violencia laboral	Acoso laboral	Discriminación laboral	Violencia de género	Acoso y hostigamiento sexual	Comportamientos violentos por abuso de sustancias	Faltas de respeto, tolerancia y otros valores
Grupo social al que se pretende impulsar o proteger con la Acción Afirmativa.						
Mujeres	Integrantes de la diversidad sexual y género	Jóvenes	Personas adultas mayores	Personas con discapacidades	Miembros de comunidades indígenas	Otro
Objetivo de la Acción Afirmativa.						
Sensibilizar, informar y capacitar a hombres y mujeres que laboran en el Centro de Trabajo, sobre el acoso y hostigamiento sexual, sus causas, implicaciones, excepciones, consecuencias, formas de denuncia y sanciones; a fin de prevenir y atender su ocurrencia.						
Meta de la Acción Afirmativa.						
Reducir el porcentaje de mujeres que refieren haber sido víctimas de acoso o hostigamiento sexual laboral en un periodo de 6 meses.						
Forma de evaluar el resultado de la Acción Afirmativa.						
		Indicadores de cumplimiento		Indicadores de impacto		

**B. Programa de actividades para la implementación de la Acción Afirmativa**

Actividades	Plazo de ejecución						Responsable	Medios de verificación
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6		
1. Organizar un curso de capacitación virtual sobre acoso y hostigamiento sexual de 40 horas dirigido a hombres y mujeres que laboran en el Centro de Trabajo; dividido en 20 sesiones de 2 horas cada una a tomar una vez a la semana; impartido por expertas(os) en perspectiva de género.	X	X	X	X	X		CAM Departamento administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentaciones o manual del curso.</li> <li>• Listas de asistencia.</li> <li>• Fotografías de los eventos.</li> </ul>
2. Diseñar y difundir una campaña de información online y offline sobre las causas y consecuencias del acoso y hostigamiento sexual, conformada por imágenes, videos e infografías diseñadas con enfoque de género y comunicación incluyente y no sexista.	X	X	X	X	X	X	CAM Departamento de diseño y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fotografías de los productos difundidos.</li> <li>• Materiales o productos elaborados.</li> </ul>
3. Desarrollar un ciclo mensual de cine taller online con películas, documentales o miniseries sobre acoso y hostigamiento sexual, con enfoque de sensibilización, impartido por expertas(os) en psicología o similares con enfoque de género.	X	X	X	X	X	X	CAM Departamento administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de material audiovisual a utilizar.</li> <li>• Listas de asistencia.</li> <li>• Fotografías de los eventos.</li> </ul>
4. Impartir una serie de charlas relámpago al interior de las áreas que componen el Centro de Trabajo sobre el proceso de denuncia ante casos de acoso y hostigamiento sexual, impartidos por integrantes del CAM.				X	X	X	CAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de la charla relámpago.</li> <li>• Listas de asistencia.</li> <li>• Fotografías de los eventos.</li> </ul>
5. Establecer en un documento normativo al interior del Centro de Trabajo, que el acoso y el hostigamiento sexual sean conductas prohibidas y sancionadas; y dar a conocer el documento normativo a través de oficios y/o circulares a todo el personal.				X	X	X	CAM Departamento jurídico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento normativo</li> <li>• Oficio o circular</li> <li>• Evidencias de los acuses de recibido</li> </ul>

03/01/2022



## Referencias bibliográficas

1. Artículo: Transformar las economías para realizar los derechos, 2015. ONU Mujeres, El progreso de las mujeres en el mundo.  
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>
2. Artículo: Programa Moderniza, Lista de Verificación para la evaluación inicial y de renovación para la verificación de los Lineamientos del DISTINTIVO "M"  
[http://consultaema.mx:75/pgtinformativo/GENERAL/UV/Documentos por area/Punto%20M%20y%20Limpio/FORUV070Lista%20verificaci%C3%B3n%20Moderniza.pdf](http://consultaema.mx:75/pgtinformativo/GENERAL/UV/Documentos%20por%20area/Punto%20M%20y%20Limpio/FORUV070Lista%20verificaci%C3%B3n%20Moderniza.pdf)
3. Artículo: El paquete de formación de SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo OIT  
[https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS\\_203117/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_203117/lang--es/index.htm) Artículo: ONU México llama a escuchar las voces de las mujeres que claman igualdad y justicia 10 Marzo 2020  
<https://www.unicef.org/mexico/comunicados-prensa/onu-m%C3%A9xico-llama-escuchar-las-vozes-de-las-mujeres-que-claman-igualdad-y>
4. Artículo: Acoso laboral Mobbing. CNDH, México, área de emisión: CENADEH, Autoría: María Elena Lugo Garfias, junio 2017, No. De identificación; LEGI/CART/210  
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
5. Artículo: Acoso laboral Mobbing. CNDH, México, área de emisión: CENADEH, Autoría: María Elena Lugo Garfias, junio 2017, No. De identificación; LEGI/CART/210  
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
6. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre seguridad Pública. ENVIPE 2019  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019\\_presentacion\\_nacional.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019_presentacion_nacional.pdf)
7. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE Primer trimestre de 2020  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados\\_ciudades\\_enoe\\_2020\\_trim1.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2020_trim1.pdf)
8. ENCUESTA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA URBANA. ENSU (DICIEMBRE 2019)  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ensu/ensu2020\\_01.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ensu/ensu2020_01.pdf)
9. Modelo de protocolo, para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los Centros de trabajo, marzo 2020. Secretaría del trabajo y previsión social.

10. Manual sobre El Sistema Nacional Anticorrupción para servidoras y Servidores Públicos Federales, SFP. Secretaría de la Función Pública.  
[www.gob/sfp](http://www.gob/sfp)
11. Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada en el Periódico Oficial del 20 de julio de 2020. Ley publicada en el periódico oficial No. 127, del jueves 20 de septiembre de 2007.
12. Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada el 02 de julio del 2019  
Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970
13. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En igualdad laboral y no discriminación  
(Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012)
14. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-  
Identificación, análisis y prevención. DOF 23 de octubre 2018.
15. Conferencia Internacional del Trabajo, convenio 190. Convenio sobre la eliminación de la  
violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Consejo de Administración de la Oficina  
Internacional del Trabajo, OIT. Ginebra, 10 de junio 2019.
16. PRONABET. Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo 2015-  
2018, CDMX, agosto 2015, secretaría del Trabajo y Previsión Social.  
<https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-el-programa-de-bienestar-emocional-en-el-trabajo>
17. CONOCER, Guía para la aplicación del Estándar de Competencia Laboral:  
Implementación de la metodología para la gestión de perfiles y mapas de riesgo  
en seguridad y salud en el trabajo en la organización. Basada en la metodología de la OIT de Trabajo  
Seguro (SAFEWORK) Septiembre de 2015.  
<https://conocer.gob.mx/documentos/consulta-la-guia-la-aplicacion-del-estandar-competencia-ec0492-basado-en-la-metodologia-la-oit/>
18. Metodología de la Investigación, Roberto Hernández Sampieri. Sexta edición, 2014 CDMX, Mc  
Graw Hill/Interamericana editores S. A. de C. V.
19. Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente Autora: Claudia Guichard Bello  
© Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Ciudad de México Segunda edición: abril de 2015.  
[www.gob.mx/inmujeres/articulos/manual-de-comunicacion-no-sexista-hacia-un-lenguaje-incluyente-237902?idiom=es](http://www.gob.mx/inmujeres/articulos/manual-de-comunicacion-no-sexista-hacia-un-lenguaje-incluyente-237902?idiom=es)