



# PROMERC

EXPERTOS EN MARKETING PROMOCIONAL

## DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

PROTOCOLO PARA PREVENIRLOS





## PROCOLO

El presente Protocolo es la muestra del compromiso de PROMERC con los derechos a la igualdad, la no discriminación y la vida libre de violencia en el ámbito laboral. Su elaboración y difusión atiende a la obligación establecida en la fracción XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y la atención adecuada en los casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria en todas las empresas del grupo PROMERC y tiene por objeto establecer los mecanismos de prevención, atención, sanción y seguimiento a los casos de violencia ocurridos entre las personas que mantienen una relación laboral o contractual, ocurridos en cualquier espacio físico o virtual, ya sea dentro de las instalaciones o fuera, por comisión o desempeño de sus funciones.

PROMERC convencido de brindar seguridad a sus colaboradores crea una plataforma llamada Espacio Seguro



## MARCO NORMATIVO Y DE REFERENCIA

El fenómeno de la violencia en el ámbito laboral está reconocido en el marco legal mexicano para garantizar espacios laborales seguros. La protección a la integridad física, emocional y psicológica de las personas en el ambiente laboral está prevista tanto a nivel constitucional federal y local, como en diversas leyes generales, nacionales y locales aplicables tanto en la República Mexicana como en la Ciudad de México.

Sumado a ello, el corpus constitucional mexicano incorpora, desde 2011, el marco jurídico convencional de los derechos humanos, por lo que en nuestro país y ciudad existe un robusto andamiaje normativo que protege a las personas en caso de ser víctimas de violencia en el trabajo, entendida en su contexto más amplio. De manera enunciativa, mas no limitativa, se enlistan:

**C-111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958**

**C-100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951**

**Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)**

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Pará”**



## EN CUANTO A LAS LEYES MEXICANAS, SE ENCUENTRAN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1. [...] 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 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Artículo 123. 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.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: [...] VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad







## LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

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.

Artículo 9. Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras: XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

## LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, 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 y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo

Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.






## LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.


Artículo 10. Violencia Laboral y Docente: 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. 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.


Artículo 13. El 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. El acoso sexual 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.



Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de 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





Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:  
II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: [...] XXI. 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

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.





**Acoso**: es una forma de violencia en la que, si bien no necesariamente 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.


**Acoso sexual**: es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral o con motivo de él. Se expresa en conductas verbales, físicas, gestuales, escritas o de comportamiento coercitivo relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Autoridad jerárquica inmediata**: jefe o jefa de la persona agraviada y de la persona denunciada.

**Bullying**: comportamiento ofensivo, repetitivo a través de acciones crueles maliciosas humillantes y vengativas para provocar socavar a la persona



**Discriminación**: negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación, imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.



**Discriminación contra la Mujer:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera

**Equidad:** principio conforme al cual toda persona accede con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como en la participación en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar.

**Equidad de género:** principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar

**Explotación:** variante de la esclavitud moderna que consiste en la relación desigual entre el trabajo que se realiza y su retribución





## GLOSARIO

**Hostigamiento:** el ejercicio del poder en una relación no necesariamente de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se manifiesta en conductas verbales, físicas o ambas. Bullying, mobbing, intimidación, explotación.

**Intimidación:** violencia ejercida con la finalidad de crear miedo a las personas empleadas con respecto a sus actividades laborales y sus consecuencias.

**Medidas de protección:** aquellas orientadas a prevenir un daño inminente o el agravamiento de las condiciones señaladas. Consisten prohibir a la persona implicada de acercarse a la persona agraviada o a las/os testigos a solas dentro de las instalaciones; reubicar a la persona agraviada del lugar de trabajo sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales; cualquier otra que el Comité considere necesaria para garantizar la integridad de las personas.

**Mobbing:** forma sistemática y colectiva de violencia que involucra a un grupo de personas empleadas con el objetivo de someter a una persona a violencia física y/o psicológica.

**Persona Agraviada:** cualquier persona que considere haber sido víctima de discriminación, acoso sexual u hostigamiento laboral y que presente denuncia ante el Comité en contra de una o varias personas señaladas.

**Persona(s) denunciada(s):** persona(s) señalada(s) por la persona agraviada como responsable de haber cometido discriminación, acoso sexual u hostigamiento laboral en su contra.







# PROMERC

EXPERTOS EN MARKETING PROMOCIONAL

## NOM-035

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO  
IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN







## APLICACIÓN DE GUÍA DE REFERENCIA I:

### CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La NOM-035 entra en vigor el 23 de octubre de 2019. Dentro de esta nueva normativa mexicana, se busca identificar factores de riesgo psicosociales que puedan afectar a los colaboradores.

Es por eso, que la norma sugiere un mecanismo de identificación a través de la Guía de Referencia I, que cuenta con 20 reactivos y permitirán identificar si los empleados sufren alguno de estos factores, con el objetivo de canalizar y atender a aquellos que padezcan algún riesgo que pueda dañar su salud.

**“LA NOM-035 NO DEBE CONSIDERARSE COMO UNA OBLIGACIÓN, SINO COMO UNA OPORTUNIDAD DE MODIFICAR PRÁCTICAS Y SER MEJORES”**

En PROMERC estamos convencidos de aplicar ésta norma para identificar los riesgos psicosociales y tomar acciones inmediatas, por lo que buscamos métodos que nos faciliten la aplicación de la Guía I que en este momento nos aplica y la realizaremos a través de una herramienta en línea con el proveedor con el que actualmente realizamos las evaluaciones psicométricas



# PROCESO

A través de esta plataforma, se podrá aplicar la Guía de Referencia I de forma automática y digital, en donde además también se podrá monitorear a las personas que ya llenaron la guía y dan seguimiento a las que falta para poder generar el reporte con los resultados, imprimirlos y recabar evidencias para dar cumplimiento a dicha norma

1. **PLANEAR**: Identificar los factores críticos de éxito para el proceso
2. **COMUNICAR**: Todas las personas deben conocer el objetivo de este proceso y participar con confianza
3. **MONITOREO**: Asegurar la ejecución del proceso
4. **LEVANTAMIENTO**: Ejecutar la logística definida para obtener la información
5. **ANÁLISIS**: Reporte minería de datos y cruces de información
6. **EVIDENCIA**: Recomendaciones y verificación de soportes y registros requeridos por el proceso



PLANEAR



COMUNICAR



MONITOREAR



LEVANTAMIENTO



ANÁLISIS



EVIDENCIA

## EL OBJETIVO

PREVENIR

IMPLEMENTAR

DIFUNDIR

APLICAR

CANALIZAR

Para lograr lo anterior se crea un comité de Bienestar en donde participan Directores, Gerentes y Colaboradores, para que juntos se logren las mejores prácticas o métodos de prevención

## FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

· Violencia Laboral · Acoso · Liderazgo negativo · Inseguridad Contractual · Conflicto familia trabajo ·

## ¿CÓMO PODEMOS COBATIRLO?

- Balance entre espacio de trabajo y tiempo con la familia
- Días de asueto adicionales a la Ley
- Tardes libres de los viernes
- Programa de beneficios
- Cultura empática
- Etc....

## BIENESTAR CORPORATIVO

- ✓ Buen trato
- ✓ Buen Clima
- ✓ Prevención
- ✓ Comunicación y Liderazgo
- ✓ Política de Beneficios Adecuada
- ✓ Evaluación continua y retroalimentación positiva
- ✓ Programa de onboarding
- ✓ Diagnostico
- ✓ Liderazgo de apertura y no autoritario
- ✓ Evaluación del clima laboral con acciones concretas a los resultados obtenidos



## FACTORES QUE PROMUEVEN LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

- ✓ Orgullo por pertenecer a la organización
- ✓ Sentirse valorado
- ✓ La remuneración económica



**“CUANDO UN COLABORADOR ESTÁ FELIZ ES 50% MÁS PRODUCTIVO”**

POR LO QUE DEBEN DE IR DE LA MANO LOS SUEÑOS PERSONALES CON LAS METAS ORGANIZACIONALES

TODOS DEBEMOS REALIZAR LA EVALUACIÓN

BIENESTAR CORPORATIVO

# Cumplimiento NOM-035

¡REALIZA LA PRUEBA!

La NOM-035 busca identificar, evaluar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo:



<https://n35.armstrong.com.mx/N35/>

Tu Jefe directo te compartirá tu Usuario y Contraseña.





# PROMERC

EXPERTOS EN MARKETING PROMOCIONAL

## PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

PROMERC TE BRINDA UN ESPACIO SEGURO PARA TRABAJAR

**DENUNCIA:**

Teléfono: 800 5673 4876

Correo: [contacto@espacioseguro.com.mx](mailto:contacto@espacioseguro.com.mx)

mx

Página: [www.espacioseguro.com.mx](http://www.espacioseguro.com.mx)



# PROMERC

EXPERTOS EN MARKETING PROMOCIONAL



[www.promerc.com.mx](http://www.promerc.com.mx)