

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO LABORAL DE IMPRESORA Y ENCUADERNADORA PROGRESO, S.A. DE C.V.

CONSIDERANDO QUE

De conformidad con el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección y, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, de la cual México es miembro, en su 108ª reunión de la Conferencia General celebrada en Ginebra el 10 de junio de 2019, reconoció, entre otras cosas, el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El Estado mexicano es parte de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), instrumentos internacionales en los que se reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, y que obligan, entre otros aspectos, a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de las instituciones públicas, su protección efectiva contra todo acto de discriminación.

En el marco de la CEDAW, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha recomendado al Estado mexicano, entre otras cuestiones, velar que la información sobre los recursos legales esté a disposición de las mujeres víctimas de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación, que se les aliente a denunciar incidentes de violencia de género, y se garantice que todos los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda. Adicionalmente, ha reiterado su preocupación por la persistencia de las prácticas discriminatorias contra la mujer en el ámbito laboral en México.

En el mismo sentido, el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas ha recomendado al Estado mexicano, en relación con la prevención y combate de la violencia contra las mujeres, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, y asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevé que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de dicha ley deben encaminarse a garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer, así como que el acoso sexual, el hostigamiento sexual y la discriminación se considera una forma de violencia en el ámbito laboral.

Por otra parte, el último párrafo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo establece, entre otras cuestiones, que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Asimismo, en el marco de la reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019 se incorporó la fracción XXXI al artículo 132, para incluir la siguiente obligación patronal:

“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; ...”

Dicha fracción impone a los patrones la obligación de implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, entre otros, un protocolo para atender los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

Por su parte, el Código de Ética de la Administración Pública Federal reconoce el respeto a los derechos humanos como principio y eje fundamental del servicio público, y promueve un comportamiento ético de las personas servidoras públicas en el interior de las dependencias y entidades del gobierno federal e incluso fuera de sus centros de trabajo, con diversos principios, valores, reglas de integridad y compromisos en el desempeño de sus funciones y responsabilidades, instituyendo los Comités de Ética como órganos plurales y democráticamente integrados, como mecanismo garante de su apropiación y cumplimiento.

Los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética son el instrumento marco de actuación para los más de trescientos órganos colegiados constituidos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y de las personas servidoras públicas que los integran, los cuales regulan, entre otros aspectos relevantes, las acciones de difusión, sensibilización y capacitación en materia de ética pública y prevención de conflictos de

interés, así como el procedimiento de atención a denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal y/o a los códigos de conducta institucionales.

En concordancia con el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y el protocolo de actuación de los comités de ética en la atención de denuncias y prevención de actos de discriminación, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fechas 03 de enero de 2020 y 22 de diciembre de 2023 respectivamente, y

Con la finalidad de que las personas trabajadoras de Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. se sumen a la construcción de una cultura libre de violencia sexual, violencia laboral y discriminación, se emite el presente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO LABORAL DE IMPRESORA Y ENCUADERNADORA PROGRESO, S.A. DE C.V. (IEPSA).

Capítulo I
Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- El presente Protocolo tiene por objeto:

- I. Promover un entorno organizacional y una cultura institucional, libres de violencia laboral, violencia sexual, violencia de género, discriminación y otras formas análogas de violencia que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas, así como de conductas de molestia, mediante el establecimiento de acciones encaminadas a su prevención y atención.
- II. Definir las acciones de capacitación, sensibilización y difusión de información en relación con la prevención y atención de las conductas referidas en la fracción I de este artículo.
- III. Establecer un mecanismo de actuación ante las conductas referidas en la fracción I de este artículo, y señalar las vías e instancias competentes al interior de IEPSA para denunciar e investigar dichos casos.

ARTÍCULO 2.- El presente protocolo es de observancia general y tiene su alcance en el centro de trabajo de IEPSA, así como en los espacios virtuales y en los espacios distintos a dicho centro de trabajo, siempre que intervenga una persona trabajadora de la Entidad sin importar el régimen de contratación.

ARTÍCULO 3.- Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

Cero tolerancia. Habrá cero tolerancia respecto de toda conducta que constituya violencia laboral, violencia sexual, violencia de género, discriminación, y cualquier otra forma análoga de violencia que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas, en términos del presente Protocolo, que sea imputable a personas trabajadoras de IEPSA.

Igualdad y no discriminación. Deberá atenderse a las partes involucradas en condiciones de igualdad, con perspectiva de género, sin hacer distinción por motivos de origen étnico, sexo, género, identidad de género, edad, situación económica o cualquier otro que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

Perspectiva de género. Los casos que se susciten deberán ser analizados y atendidos con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y en las diferencias culturales asignadas.

Confidencialidad. Deberá preservarse la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de que no sea divulgada cualquier información personal sin el consentimiento del titular.

Información adecuada. Las partes involucradas recibirán la información sobre el desarrollo del procedimiento y sus resoluciones.

Pro persona. En apego a las normas relativas a los derechos humanos se buscará en todo momento aplicar la más favorable para las personas.

Debida Diligencia. Deberá asegurarse la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del presente Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

Accesibilidad. El procedimiento debe ser libre de formalismos y comprensible para las partes involucradas y deberán de tener igualdad de condiciones.

Transparencia. Todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

Imparcialidad. Es el deber de ser ajenos o extraños a los intereses de las partes involucradas.

Legalidad. Debe garantizarse que el procedimiento se desarrolle conforme lo previsto en el presente instrumento.

Independencia. En el procedimiento no debe tenerse interés de beneficiar a ninguna de las partes.

Objetividad. En el procedimiento debe actuarse atendiendo a los hechos del caso y no así conforme a los intereses de las partes involucradas ni con su sentir personal.

Dignidad y defensa de la persona. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia.

Honestidad. Las partes involucradas deberán actuar con sinceridad.

Igualdad. Toda persona involucrada en el procedimiento será tratada como igual y de manera imparcial.

No revictimización. La persona quejosa deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado.

Presunción de inocencia. Deberá abstenerse de presentar a la persona presuntamente responsable en tanto se determine si se acreditan o no acciones o conductas que constituyan cualquier tipo de violencia.

Igualdad de oportunidades. Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

Formación de género y sensibilización. En el procedimiento deberá garantizarse la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras de IEPSA a partir de la toma de conciencia de la desigualdad existente.

ARTÍCULO 4.- Para la debida aplicación e interpretación del presente Protocolo, cuando se haga referencia, en singular o plural a los términos que a continuación se citan, se entenderá su respectivo significado al tenor siguiente:

- I. **Acoso u hostigamiento laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tiene como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional.
- II. **Acoso sexual:** Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza con connotación lasciva que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos.
- III. **Centro de trabajo:** Es el lugar o lugares donde las personas trabajadoras de IEPSA prestan sus servicios.
- IV. **Cero tolerancia:** Es la inexistente flexibilidad respecto de determinadas actitudes, comportamientos o conductas, y tiene como propósito combatir circunstancias que impliquen un problema especialmente sensible, el cual debe atenderse de forma rápida y urgente.
- V. **Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos por quienes conforman el centro de trabajo, los cuales influyen en la conducta o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.
- VI. **Comité:** Comité de Ética de IEPSA.
- VII. **Debida diligencia:** Principio de aplicación práctica que permite asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente, oportuna y comprensiva de las acciones realizadas en el marco de este Protocolo, con el fin de garantizar el objeto del mismo, así como certidumbre del cumplimiento de los mecanismos que de este se desprenden.
- VIII. **Debido proceso:** Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, entre ellos la presunción de inocencia, de acuerdo con las leyes aplicables.
- IX. **Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona mediante la cual hace del conocimiento del Comité, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, presuntos actos u omisiones que impliquen violencia laboral, violencia sexual, violencia de género, discriminación, o cualquier otra forma análoga de violencia, que pudieran constituir responsabilidades administrativas o laborales en términos de las disposiciones aplicables.
- X. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la identidad y expresión de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, misandria, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. No serán consideradas como discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor o empleo determinados.

- XI. **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- XII. **Persona presuntamente responsable:** Aquella que es acusada de cometer presuntamente actos u omisiones que impliquen violencia laboral, violencia sexual, violencia de género, discriminación o cualquier otra forma análoga de violencia que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas, así como conductas de molestia.
- XIII. **Persona denunciante:** Cualquier persona que presente una denuncia ante el Comité de Ética por conocer o sufrir conductas discriminatorias por parte de las personas trabajadoras y que se identifiquen como presuntas vulneraciones al principio de respeto a los derechos humanos.
- XIV. **Perspectiva de género:** Proceso de evaluación que permite identificar, valorar y cuestionar situaciones y relaciones asimétricas de poder o contextos de desigualdad o jerarquización estructural y exclusión en razón del sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual o cualquier otra causa, con el fin de prevenirlas, revertirlas y erradicarlas, así como promover la igualdad a través de la equidad.
- XV. **Presunta víctima:** Persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de conductas, actos u omisiones que pudieran constituir violencia laboral, violencia sexual, violencia de género, discriminación, o cualquier otra forma análoga de violencia que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas.
- XVI. **Primer contacto:** Momento en que la persona usuaria recibe orientación, asesoría y acompañamiento de la Persona consejera o cualquiera otra que forme parte del Comité.
- XVII. **Revictimización:** Agravamiento de la situación de la presunta víctima como consecuencia de medidas, exigencias, mecanismos, procedimientos o requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos o la expongan a sufrir un nuevo daño, así como cuestionar, negar o normalizar su calidad de presunta víctima por sus características o condiciones particulares.
- XVIII. **Violencia de género:** Cualquier conducta ofensiva o denigrante hacia cualquier persona o grupo de personas basados en estereotipos y conductas esperadas de hombres y mujeres, en razón del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o capacidad o condición de vulnerabilidad.
- XIX. **Violencia laboral:** Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la presunta víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión que daña la dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la presunta víctima. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.
- XX. **Violencia sexual:** Cualquier acto que degrade, irrespete o dañe el cuerpo o la sexualidad de una persona y que por tanto atente contra su libertad, dignidad o integridad física o psicológica, al denigrarla y concebirla como objeto. Incluye el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Capítulo II De la prevención

ARTÍCULO 5. Las medidas de prevención tienen como objetivo procurar y fomentar entre las personas trabajadoras de IEPSA un ambiente laboral respetuoso y libre de violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

Con el propósito de lograr lo anterior, se establece de manera enunciativa, más no limitativa, las medidas que se detallan a continuación:

1. Publicar el presente Protocolo en la página electrónica de IEPSA.
2. Proporcionar cursos de sensibilización y capacitación sobre prevención y tratamiento de casos de violencia laboral, violencia sexual, violencia de género, discriminación, y cualquier otra forma análoga de violencia que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas.
3. Difundir entre el personal, información y/o material sobre temas de cualquier tipo de violencia, a través de correo electrónico o cualquier otro medio que se establezca para tal efecto.
4. Realizar encuestas periódicas entre el personal a fin de conocer la percepción del personal sobre los mecanismos de atención de las conductas señaladas.

Capítulo III Atención y seguimiento

ARTÍCULO 6.- El Comité de Ética es el órgano encargado de atender y dar seguimiento bajo el más estricto cuidado, compromiso y respeto, así como de resolver los casos que puedan constituir cualquier tipo de violencia entre las personas trabajadoras de IEPSA y de recomendar la medida o las medidas, así como la sanción o las sanciones que, en su caso, sean procedentes de acuerdo a la normatividad aplicable para tal efecto.

Además, deberá mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas trabajadoras que recurran a éste, lo lleven a cabo sin represalias de ningún tipo.

ARTÍCULO 7.- El Comité se integra por nueve personas trabajadoras de IEPSA de la siguiente manera:

- I. La Presidencia del Comité, deberá ser ocupada por la persona Titular de la Gerencia de Operación, Administración y Finanzas;
- II. Dos Secretarías designadas de forma directa por la Presidencia del Comité:
 - a) La Secretaría Ejecutiva, y
 - b) La Secretaría Técnica.
- III. Seis integrantes titulares, que se designarán por votación democrática entre las y los servidores públicos adscritos al Ente Público, elegidos en cada uno de los siguientes niveles:
 - a) Gerencia de Área;
 - b) Subgerencia;
 - c) Jefatura de Departamento;
 - d) Operativo administrativo;



e) Operativo sindicalizado

f) Asesora y Consejera

IV. Una persona adscrita a la Oficina de Representación o Unidad de Responsabilidades, designada por la persona titular de dichas instancias.

Los titulares de los departamentos de Asuntos Jurídicos y de Recursos Humanos, participaran en calidad de asesoras.

Las personas electas titulares durarán en su encargo tres años, y podrán ser reelectas hasta por una ocasión.

ARTÍCULO 8. Los integrantes del Comité brindarán la atención idónea, efectiva y necesaria conforme a la naturaleza de la problemática planteada, y tendrá las funciones que se enuncian a continuación:

- I. Fungir como medio de orientación, asesoría, moderación y acompañamiento para personas usuarias, sin que ello implique facultades legales de representación, informándoles los derechos que les asisten.
- II. Brindar atención a las personas usuarias, a fin de procurar la estabilidad emocional de estas.
- III. Facilitar la conciliación de conflictos que pudieran afectar el adecuado clima laboral de la institución.
- IV. Dar atención de primer contacto y orientar a las personas usuarias para que, de ser el caso, reciban atención especializada en materia psicológica, médica y asesoría legal, según corresponda.
- V. Proporcionar información a quienes le consulten sobre las características o tipologías de la violencia laboral, la violencia sexual, la violencia de género, la discriminación, cualquier otra forma análoga de violencia que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas, así como de conductas de molestia, y en su caso orientarlas sobre las instancias que sean competentes para conocer de los hechos que les atañen.
- VI. Apoyar y orientar a la persona usuaria, cuando esta lo solicite, para que pueda narrar los hechos con claridad ante las instancias competentes o registrarlo en el sistema.
- VII. Proponer, de ser el caso, medidas precautorias o cautelares para la protección de las personas usuarias previa anuencia de estas.
- VIII. Analizar las tendencias resultantes de los casos que conozcan, a fin de sugerir a IEPSA acciones para la prevención y atención de la violencia laboral, la violencia sexual, la violencia de género, la discriminación, o cualquier otra forma análoga de violencia que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas.
- IX. Proponer opciones, mecanismos, y alternativas que procuren la solución del asunto, cuando así proceda de acuerdo con el presente Protocolo, a fin de evitar, de ser el caso, un impacto negativo en el clima laboral de IEPSA.
- X. Acompañar, y orientar a quien así lo requiera, sobre las instancias competentes para conocer de los hechos que puedan constituir faltas de carácter administrativa, laboral o penal cuando existan elementos suficientes para ello.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.



Capítulo IV Procedimiento para la atención de casos de violencia

ARTÍCULO 9. El procedimiento para la atención de las acciones o conductas que constituyan cualquier tipo de violencia que se presente entre las personas trabajadoras de IEP SA, contempla las etapas siguientes:

1. Presentación de la denuncia.
2. Procedencia o rechazo de la denuncia.
3. Análisis de los hechos narrados en la denuncia y del contexto en que sucedieron y la valoración de los elementos adicionales para la determinación del asunto.
5. Determinación de la existencia o no existencia de acciones o conductas que constituyan cualquier tipo de violencia que se atribuyeron a la persona presuntamente responsable.
6. En su caso, sugerir las medidas de protección, de modificación de la conducta y la sanción o sanciones correspondientes.
7. Seguimiento de aplicación de recomendación de las medidas y de la sanción o de las sanciones correspondientes.
8. Apoyo a la presunta víctima.

Para los casos de denuncias por violencia sexual o discriminación, además de lo señalado en el presente documento, deberá observarse lo establecido en el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; el protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación, y, el Manual de Atención de Denuncias en los Comités de Ética, a efecto de que puedan imponerse las sanciones procedentes; sin perjuicio de que se puedan adoptar otras medidas para evitar que las conductas se repitan.

ARTÍCULO 10. Las medidas de protección deberán otorgarse en el momento en que el Comité tenga conocimiento del hecho de violencia que ponga en riesgo la dignidad, la integridad, la libertad o la vida de la presunta víctima.

Dichas medidas deberán ser pertinentes, razonables, proporcionales y temporales, de acuerdo con los hechos de que se trate y buscando en todo momento evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.

De manera enunciativa más no limitativa, podrán consistir en:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- II. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- IV. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Capítulo V Medidas para la modificación de la conducta

ARTÍCULO 11.- Estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona responsable frente a la presunta víctima y al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

Las medidas aludidas serán determinadas por el Comité, cuando se confirmen los hechos contenidos en la denuncia, sugiriendo su aplicación a la Gerencia de Operación, Administración y Finanzas.

Con el propósito de lograr lo anterior, se establece de manera enunciativa, más no limitativa, las medidas que se detallan a continuación:

1. Cursos y talleres de sensibilización y formación sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona responsable.
2. Acciones afirmativas con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género por medio de estrategias de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
3. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.

ARTÍCULO 12.- El Comité, para recomendar la imposición de las medidas necesarias para la atención a los casos de violencia, deberá tomar en consideración lo siguiente:

- a) La gravedad de la conducta constitutiva de violencia.
- b) Los daños que se hubieren producido a la presunta víctima.
- c) La reincidencia de la persona que resulte responsable.
- d) Los medios empleados para cometer la conducta reportada.
- e) Si existe una relación de subordinación entre las partes y si dicha relación se usó para cometer los actos constitutivos de violencia.

ARTÍCULO 13.- La Gerencia de Operación, Administración y Finanzas es la facultada para imponer las sanciones o consecuencias atendiendo la recomendación del Comité de Ética y a la valoración de los elementos previstos en el artículo 12 del Protocolo, las cuales podrán consistir en las siguientes:

- a) Llamado de atención.
- b) Cursos, pláticas o capacitaciones de sensibilización y concientización sobre el derecho a un ambiente laboral libre de violencia.
- c) Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- d) Amonestación por escrito, con copia al expediente laboral.
- e) Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- f) Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- g) Suspensión temporal sin goce de sueldo por un máximo de ocho días.
- h) Terminación o rescisión de la relación laboral.



i) Otras medidas que se consideren para la modificación de la conducta.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo fue aprobado por la Comisión Mixta en la sesión celebrada el 02 de abril de 2024.

SEGUNDO. El presente Protocolo entrará en vigor el día de su aprobación.

TERCERO. Publíquese el presente en la página oficial de IEPSA.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]