

Certificación en gestión corporativa del Protocolo

Para prevenir, atender y sancionar actos de violencia laboral y discriminación

Enfoque	Comprender, aplicar, gestionar y dar seguimiento al Protocolo, promoviendo entornos laborales seguros, incluyentes y libres de violencia y discriminación, con enfoque de derechos humanos, igualdad y debida diligencia institucional.
Norma/Referencia	Se alude a LFT, NOM-035-STPS-2018 y NMX-R-025-SCFI-2015 como marcos relevantes dentro del temario del Protocolo.

Objetivo General

Desarrollar en las personas participantes las competencias necesarias para comprender, aplicar, gestionar y dar seguimiento al Protocolo, promoviendo entornos laborales seguros, incluyentes, libres de violencia y discriminación, con enfoque de derechos humanos, igualdad y debida diligencia institucional.

Temario

Módulo I: Fundamentos del Protocolo y su valor

Propósito del módulo: Brindar a las personas participantes una comprensión integral del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral y la Discriminación, su finalidad, alcances y principios rectores.

1. ¿Qué es un protocolo de violencia laboral y discriminación?
2. Objetivos y alcance del protocolo.
3. Violencia laboral y discriminación como riesgos organizacionales.
4. Importancia del protocolo.
5. Principios rectores.

6. Roles y responsabilidades.

Módulo II: Marco normativo del Protocolo

Propósito del módulo: Proporcionar los conocimientos necesarios sobre el marco jurídico, normativo y ético que sustenta el Protocolo, fortaleciendo la capacidad de las personas participantes para interpretar y aplicar correctamente la normativa aplicable en materia de igualdad, no discriminación, violencia laboral y riesgos psicosociales, garantizando una actuación institucional con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y debido proceso.

1. Marco normativo aplicable al Protocolo.

- a.) Principio constitucional de igualdad y no discriminación.
- b.) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- c.) NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- d.) NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial.
- e.) Obligaciones del centro de trabajo y responsabilidades institucionales.

2. Definiciones clave para la aplicación del Protocolo.

- a.) Violencia laboral.
- b.) Discriminación.
- c.) Acoso laboral y hostigamiento.
- d.) Factores de riesgo psicosocial vinculados a la violencia laboral.

3. Principios éticos de actuación.

- a.) Confidencialidad y manejo de información sensible.
- b.) Imparcialidad y objetividad.
- c.) Debido proceso.
 - I. No revictimización.
 - II. Protección contra represalias.
 - III. Enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Módulo III: Prevención de la violencia laboral y discriminación.

Propósito del módulo: Brindar herramientas para identificar factores de riesgo, prevenir conductas de violencia laboral y discriminación, fortalecer entornos laborales seguros e incluyentes.

1. Factores organizacionales y psicosociales de riesgo.
2. Identificación de señales de alerta temprana.
3. Relación entre clima laboral, riesgos psicosociales, violencia y discriminación.
4. Medidas preventivas establecidas en el Protocolo.
5. Estrategias de sensibilización y comunicación interna.
6. Promoción de la igualdad, el respeto y la inclusión en el centro de trabajo.

Módulo IV: Atención, investigación y canalización de casos.

Propósito del módulo: Proporcionar lineamientos claros para la atención adecuada, confidencial y oportuna de quejas y/o denuncias, garantizando procesos justos y sin revictimización.

1. Recepción de quejas y denuncias.
2. Primer contacto y atención a la(s) persona(s) afectada(s).
3. Evaluación inicial de la situación y análisis de riesgos.
4. Medidas de protección y contención.
5. Investigación interna conforme al Protocolo.
6. Canalización a instancias internas y/o externas.
7. Coordinación con recursos humanos, comités y/o áreas jurídicas.
8. Manejo de información sensible.

Módulo V: Medidas correctivas, sanción y seguimiento.

Propósito del módulo: Fortalecer las capacidades para aplicar medidas correctivas y

sancionatorias, dar seguimiento a los casos y asegurar la reparación del daño y la no reparación.

1. Acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo.
 - a.) Tipos de medidas correctivas y disciplinarias.
2. Acreditación de la aplicación del procedimiento de sanción administrativa, laboral o penal de prácticas de discriminación y violencia laboral.
 - a.) Criterios de proporcionalidad y debido proceso.
 - b.) Prevención de represalias.
 - c.) Seguimiento de acuerdos y resoluciones.
 - d.) Medidas de reparación.
 - e.) Registro y documentación de casos.
3. Elaboración de informes institucionales sin datos sensibles.

Módulo VI: Evaluación, mejora continua y sostenibilidad del Protocolo.

Propósito del módulo: Desarrollar competencias para evaluar la eficiencia del Protocolo, implementar acciones de mejora continua y garantizar su actualización y sostenibilidad institucional.

1. Indicadores de desempeño del Protocolo.
2. Análisis de tendencias y casos recurrentes.
3. Evaluación del clima laboral y percepción de seguridad.
4. Jornadas de capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional.

¿Por qué nosotros?

1. Combate efectivo de la violencia laboral.
2. Cumplimiento normativo LFT, NOM's y NMX.
3. Medidas efectivas de prevención.
4. Diseño de consecuencias efectivas para quienes violentan a las personas.

Contacto

Correo: informes@ramoncuevas.com

Sitio: <https://ramoncuevas.mx>