

***Protocolo para la Atención y erradicación de la violencia laboral, la violencia de género (acoso y Hostigamiento sexual) y la discriminación en el ámbito laboral.**

• “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL”

1. Presentación

Violencia laboral

La violencia laboral es un problema que impacta negativamente tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto. Su prevención es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo sano, seguro y productivo. Prevenir la violencia laboral contribuye a la salud física y emocional de los empleados, evitando el estrés, la ansiedad, la depresión y otras afectaciones derivadas de un entorno hostil.

Un ambiente libre de violencia promueve relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación efectiva y la cooperación, lo que fortalece el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. La prevención de la violencia en el trabajo refuerza los valores de respeto, equidad e inclusión, promoviendo un espacio donde todos los colaboradores puedan desarrollarse en igualdad de condiciones

Violencia de Género

En tanto la violencia contra las mujeres es una problemática que afecta todos los ámbitos de la sociedad y que, en los últimos años, ha sido visibilizada con mayor fuerza. Desde el entorno familiar hasta los espacios públicos, muchas mujeres enfrentan acoso, hostigamiento y discriminación de manera constante. Lugares como el transporte, las calles, las escuelas e incluso los centros de culto no siempre son seguros, lo que limita su libertad y pone en riesgo su bienestar.

En el ámbito laboral, la situación no es distinta. A pesar de que las mujeres representan el 39% de la población trabajadora en México, continúan enfrentando condiciones de desigualdad, violencia y acoso. El trato que reciben de sus superiores, compañeros o terceros en el ejercicio de sus funciones refleja un ambiente hostil que impide su desarrollo profesional y afecta su calidad de vida. Para transformar esta realidad, es necesario implementar políticas efectivas que protejan a las mujeres, promuevan la equidad y sancionen a quienes ejerzan cualquier tipo de violencia. La educación y la sensibilización social son clave para generar un cambio profundo que permita construir una sociedad más justa, donde todas las mujeres puedan vivir y trabajar con dignidad y seguridad.

La violencia contra las mujeres se ha arraigado en la sociedad al punto de ser vista como algo cotidiano y, en muchos casos, aceptado o minimizado. Esta normalización impide que se tomen medidas efectivas para erradicarla y perpetúa la desigualdad de género. La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas define esta violencia como “todo acto basado en la pertenencia al género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”, dejando en claro la gravedad del problema.

Esta violencia se manifiesta de múltiples formas: agresiones físicas, violencia sexual, acoso, discriminación laboral y violencia psicológica, afectando la vida de las mujeres en su hogar, en el trabajo y en los espacios públicos. La falta de denuncia, el miedo a represalias y la impunidad refuerzan un sistema que sigue permitiendo estas agresiones.

Es urgente transformar esta realidad mediante la educación, la creación de políticas efectivas y el fortalecimiento de las leyes que protejan a las mujeres. La erradicación de la violencia de género requiere un esfuerzo colectivo para construir una sociedad basada en el respeto, la equidad y la justicia.

En respuesta al creciente número de denuncias por hostigamiento, acoso y violencia sexual laboral en instituciones educativas de la Ciudad de México, el Instituto Cultural y Educativo Coapa considera fundamental la implementación de un mecanismo integral que garantice un ambiente laboral seguro, libre de violencia y discriminación.

Este protocolo tiene como objetivo establecer acciones preventivas y de apoyo para erradicar la violencia sexual en el centro de trabajo, así como salvaguardar el bienestar de los trabajadores. Además, define el procedimiento a seguir en caso de que se presenten situaciones de acoso, hostigamiento o discriminación, asegurando una respuesta adecuada y efectiva dentro y en los alrededores de la institución.

Con esta medida, el Instituto refuerza su compromiso con la seguridad, el respeto y la igualdad en el entorno laboral, promoviendo una cultura de cero tolerancias ante cualquier forma de violencia.

El protocolo se estructura en dos vertientes principales: prevención y atención. Si bien su enfoque prioritario es preventivo y educativo, también establece lineamientos institucionales de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores del Instituto, incluyendo al personal administrativo, autoridad, docente y de intendencia. Estas medidas buscan garantizar un entorno laboral seguro, fomentar el respeto entre los miembros de la comunidad y ofrecer mecanismos efectivos para la atención de casos de violencia y discriminación.

2.Principios rectores

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

1. Dignidad y defensa de la persona

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

2. Ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule subdesarrollo y desempeño profesional.

3. Igualdad de oportunidades

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

4. Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar la en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

5. Debida diligencia

Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

6. No re victimización

Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

3. Definiciones en torno a la violencia laboral, sexual y de discriminación en el ámbito laboral:

La violencia laboral se refiere a cualquier acto de agresión, abuso, intimidación, acoso o maltrato que se da en el contexto de trabajo y que afecta la integridad física, psicológica o emocional de los trabajadores. Este tipo de violencia puede manifestarse de diversas formas, como:

Acoso laboral: Trato hostil, humillante o intimidatorio de un empleado por parte de sus superiores o compañeros de trabajo, de forma repetida y prolongada en el tiempo.

Violencia física: Cualquier tipo de agresión física, como golpes o empujones, que se produzca en el entorno laboral.

Violencia psicológica: Manipulación, amenazas, humillaciones o insultos que afectan la salud mental del trabajador.

Violencia sexual: Cualquier tipo de contacto o insinuación sexual no deseada en el lugar de trabajo.

Discriminación: Tratamiento desigual basado en características personales como el género, la raza, la orientación sexual, la edad o la discapacidad, que puede considerarse una forma de violencia laboral.

Hostigamiento sexual: Se refiere al abuso de poder en una relación laboral en la que existe subordinación real entre la víctima y el agresor. En esta situación, la persona con mayor jerarquía o autoridad sobre la víctima ejerce su poder de forma abusiva, llevando a cabo conductas verbales, físicas o ambas con el propósito de someter o intimidar a la víctima en su entorno de trabajo.

Acoso sexual: En este caso, no es necesario que exista una relación de subordinación jerárquica entre la víctima y el agresor, pero sí se da un ejercicio abusivo del poder que coloca a la víctima en un estado de indefensión y vulnerabilidad. El acoso sexual involucra conductas de naturaleza sexual no deseadas, ya sean verbales, físicas o visuales, que generan un ambiente hostil para la víctima. Este comportamiento puede ocurrir en un solo evento o repetirse en diversas ocasiones.

4. Justificación

El Instituto Cultural y Educativo Coapa está comprometido con la creación de un entorno de sana convivencia y respeto a la dignidad de todas las personas, lo cual es fundamental para el desarrollo óptimo de las actividades académicas y laborales.

Siguiendo los lineamientos de la Ley General de Educación y la Ley Federal del Trabajo, el Instituto promueve entre su comunidad el respeto a la no discriminación y la no violencia en todas sus formas, reconociendo que estos valores son esenciales para el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

La violencia y la discriminación pueden ser causas significativas de deserción escolar o abandono laboral, respuestas que suelen ser desencadenadas por situaciones de abuso que deben ser prevenidas y erradicadas de manera efectiva.

Para cumplir con las normativas legales vigentes y reafirmar sus principios de respeto e inclusión, el Instituto Cultural y Educativo Coapa implementará el Protocolo para la Atención y Erradicación de la Violencia y la Discriminación, con el objetivo de garantizar un ambiente académico y laboral libre de violencia y discriminación, protegiendo los derechos y la dignidad de todos los integrantes de su comunidad.

Marco Normativo de la Violencia de Género y Violencia Laboral

El marco normativo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género y la violencia laboral en México está compuesto por diversas leyes y normas que buscan proteger los derechos de las personas en el ámbito laboral y garantizar un entorno libre de violencia, acoso y discriminación.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1: Establece la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de género, entre otros.

Artículo 123: Regula los derechos laborales, promoviendo la equidad en el trabajo, incluyendo la prohibición de la discriminación laboral por género y otras causas.

2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Esta ley establece los principios y normas que deben seguir las autoridades y las instituciones públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género. Define la violencia en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral, y regula las medidas de protección para las víctimas.

3. Ley Federal del Trabajo (LFT)

Artículo 3 Bis: Introduce conceptos clave como el hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral, y establece medidas para prevenir y sancionar estas conductas.

Artículo 133: Establece que los empleadores deben proporcionar un ambiente laboral libre de acoso sexual, hostigamiento y violencia de cualquier tipo.

Artículo 134: Regula las condiciones para proteger a los trabajadores de situaciones de violencia y discriminación en su entorno de trabajo.

4. Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Promueve la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres, y establece políticas para eliminar la violencia basada en el género, también en el ámbito laboral.

5. Norma Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008

Regula la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, y establece las condiciones bajo las cuales se debe promover un ambiente laboral libre de violencia, acoso y discriminación por razones de género.

6. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo 9: Define la discriminación y establece las bases para eliminarla en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. La ley promueve el trato igualitario entre las personas sin importar su género, orientación sexual, raza, discapacidad, entre otros factores.

7. Código Penal Federal

Tipifica los delitos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y establece las penas correspondientes. Los casos de violencia laboral y de género pueden ser sujetos a investigaciones penales si se determinan conductas ilícitas.

8. Convenios Internacionales

Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación, que insta a los gobiernos a eliminar todas las formas de discriminación laboral.

Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que establece medidas para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluyendo la violencia de género.

5. Objetivo y alcances

5.1 Objetivo general:

Establecer las directrices para la atención de casos de violencia y discriminación que puedan surgir en el ámbito laboral

5.2 Objetivos específicos:

- a. Fomentar una cultura de igualdad de género y respeto a la dignidad de todas las personas, creando un entorno favorable para eliminar cualquier forma de violencia y discriminación.
- b. Definir el procedimiento adecuado para ofrecer atención a las personas afectadas por situaciones de violencia y discriminación, asegurando un proceso de apoyo y asistencia integral para las víctimas.

5.3 Alcance

El presente protocolo tiene por alcance el centro de trabajo y los vínculos laborales derivados del mismo, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo.

6. Integración del Comité de Protocolo

Para garantizar la correcta implementación y seguimiento del Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral, de Género y la no Discriminación, el Instituto Cultural y Educativo Coapa establecerá un Comité de Protocolo conformado por representantes de distintos sectores de la comunidad institucional.

6.1 Establecimiento de Comités y sus responsabilidades

Presidente: Daniela Fuentes de Fuentes (Sujeto a rotación)

Secretario: Coordinadores académicos: Miguel Ángel Zavaleta y/o Alfonso Reyes Ventura (Sujeto a rotación)

Consejero: psicóloga María Edith Martínez

6.2 Objetivo del comité:

6.2.1 Prevención y erradicación de la Violencia de Género y Discriminación

Establecer políticas y estrategias para prevenir y erradicar cualquier forma de violencia de género y discriminación dentro del Instituto Cultural y Educativo Coapa. Este comité se encargará de promover la sensibilización, capacitación y concientización en la comunidad educativa sobre estos temas.

6.2.2 Igualdad laboral y no discriminación

Desarrollar y coordinar medidas para promover la igualdad de oportunidades y el trato justo en el ámbito laboral, académico y administrativo. Este comité trabajará en la implementación de acciones para eliminar la discriminación en el entorno laboral y educativo, garantizando que todos los miembros del instituto cuenten con los mismos derechos y oportunidades.

6.2.3 Atención y Seguimiento a Víctimas

Atender y proporcionar el apoyo necesario a las personas que hayan sido presuntas víctimas de violencia laboral, violencia de género o discriminación. Este comité se encargará de garantizar que las denuncias sean tratadas con confidencialidad y se tomen las acciones necesarias para resolver los casos conforme a los protocolos establecidos.

El comité tendrá la responsabilidad de elaborar planes de acción, monitorear el progreso de las estrategias implementadas y proporcionar informes periódicos sobre el estado de los procesos relacionados con la violencia de género, la igualdad laboral y la no

discriminación, como atender y de liberar en las quejas presentadas en el Instituto Cultural y Educativo Coapa.

7. Responsabilidades del Comité Institucional Contra la Violencia de Género, Igualdad Laboral y no Discriminación

7.1 Diseño e implementación del protocolo: Desarrollar, actualizar y asegurar la correcta aplicación del presente protocolo, además de capacitar y difundir su contenido entre toda la comunidad educativa y laboral.

7.2 Supervisión en materia de igualdad y no discriminación: Vigilar y evaluar el cumplimiento de las políticas institucionales orientadas a garantizar la igualdad sustantiva, la no discriminación y una vida libre de violencia dentro del instituto.

7.3 Estrategias de sensibilización: Implementar programas de concientización dirigidos al personal y a la comunidad en general sobre la importancia de la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades, la prevención y atención del hostigamiento, así como la promoción de un entorno libre de violencia y discriminación.

7.4 Fomento del respeto a la diversidad: Impulsar la valoración y el respeto a las diferencias individuales, considerando aspectos como la apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social o económica, estado de salud, embarazo, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria, mediante acciones establecidas en este protocolo.

8. Recepción de las quejas del comité y deliberación

. El seguimiento de liberación de la queja que llevara el Instituto Cultural y Educativo Coapa es el siguiente:

8.1 Recepción de la queja

- a) La denuncia puede ser presentada por la persona afectada o por un testigo.
- b) Debe realizarse por escrito, especificando los hechos, fechas, lugares y posibles testigos.
- c) Se garantiza la confidencialidad del denunciante.

8.2 Evaluación Inicial

- a) El comité sesionará, evaluará los testimonios o pruebas presentadas de forma imparcial y dictaminarán en conjunto la validez de la denuncia. Dicho comité actuará de forma imparcial.

- b) Se analiza si la denuncia cumple con los criterios de violencia laboral y se fundamentará el por qué , las veces necesarias.
- c) Se informa a la dirección, si es necesario.

8.3 Investigación de los hechos:

- a) Se entrevista a la persona denunciante, testigos y denunciado.
- b) Se recopilan evidencias como correos, mensajes, grabaciones, etc.
- c) Se garantiza el derecho de defensa del denunciado.

8.4 Informe y resolución:

- a) El comité elabora un informe con conclusiones y recomendaciones.
- b) Si se confirma la violencia laboral, se proponen sanciones o medidas correctivas.
- c) Se informa a las partes involucradas sobre la decisión.

8.5 Aplicación de Medidas Correctivas:

- a) Puede incluir sanciones al agresor (advertencias, suspensión o despido).
- b) Se pueden implementar capacitaciones o medidas preventivas.
- c) Se brinda apoyo a la víctima, como asesoramiento psicológico.

8.6 Seguimiento

- a) Se verifica que no haya represalias contra la víctima.
- b) Se supervisa que las medidas tomadas sean efectivas.
- c) Se realizan evaluaciones periódicas para prevenir futuras situaciones de violencia.

I. Anexos

Acuerdo de confidencialidad

[Nombre del Presidente (o Presidenta) del Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación], en adelante "la Institución".

Considerando:

Que el Asesor Confidencial ha sido designado para brindar apoyo confidencial a los miembros de la comunidad académica y colaborar en la protección de su información personal y sensible.

Acuerdan:

1. Confidencialidad: El Asesor Confidencial se compromete a mantener la más estricta confidencialidad respecto a cualquier información proporcionada por los miembros de la comunidad académica en el ejercicio de sus funciones, incluyendo, pero no limitándose a casos

de acoso, discriminación, violencia de género u otras situaciones similares.

2. Manejo y resguardo de la información: El Asesor Confidencial se compromete a tomar las medidas adecuadas para el manejo y resguardo de la información confidencial, asegurando su seguridad y protección contra el acceso no autorizado, divulgación o uso indebido.

3. No divulgación: El Asesor Confidencial se compromete a no divulgar, compartir o transmitir de ninguna manera la información confidencial a terceros sin el consentimiento expreso de la

persona afectada, excepto en los casos permitidos por la ley o cuando sea necesario para proteger la seguridad y bienestar de la persona o de otros.

4. Vigencia y terminación: Este acuerdo de confidencialidad entrará en vigencia en la fecha de su firma y permanecerá en vigor durante el tiempo en que el Asesor Confidencial preste sus servicios en la Institución. La terminación de la relación laboral o contractual entre el Asesor Confidencial y la Institución no afectará la vigencia de las obligaciones de confidencialidad establecidas en este acuerdo.

Firmas:

Asesor(a) confidencial:

Firma:

Fecha:

Presidente del Comité para la Igualdad

Laboral y no Discriminación:

Firma:

13. Entrevista con la persona probable agresora y víctimas

I. Entrevista a la persona probable víctima

Antes de la entrevista

1. Asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.

2. Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

Durante la entrevista

1. Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos, así como refrendarle la confidencialidad del procedimiento.

2. Hacerle saber que el centro de trabajo está comprometido con la prevención y erradicación de los casos de violencia laboral.

3. Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.

4. Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

Ejemplos de preguntas:

a) ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de acoso u hostigamiento sexual o laboral?

b) ¿Qué actos, omisiones o conductas se cometieron?

c) ¿Recuerda frases exactas que haya expresado la persona acusada?

d) ¿Cuándo sucedió?

e) ¿Dónde sucedió o sucedieron los actos y/u omisiones?

f) ¿Hubo personas como testigo? ¿Quiénes son?

g) ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

h) ¿Ha ocurrido anteriormente? ¿Ha sido de manera reiterada?

i) ¿Le ha comunicado esta situación a alguna otra persona?

j) ¿De qué manera le ha afectado?

k) ¿Los hechos ocurridos han incidido en su ámbito laboral de manera directa?

(sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)

l) ¿Le preocupa de alguna manera tener esta entrevista? ¿Cree que hablarlo puede traerle problemas?

Después de la entrevista

1. Agradecer a la persona por su confianza.

2. Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar

Para garantizar un proceso justo y transparente, la entrevista con la persona denunciada se llevará a cabo con profesionalismo y apego a los principios de imparcialidad y respeto.

13.1 Creación de un ambiente de confianza

Se propiciará un clima de respeto y apertura, permitiendo que la persona pueda expresar libremente sus percepciones sobre su entorno académico o laboral. Se abordará su perspectiva en relación con su rol dentro de la institución (estudiante, docente, personal directivo académico, colaborador o personal directivo administrativo).

13.2 Explicación del procedimiento:

- a) Se le informará que existe un procedimiento de investigación en el cual está involucrada.
- b) Se le proporcionará un resumen claro y preciso del hecho denunciado.
- c) Se redactará un acta detallada que incluirá todas las declaraciones realizadas durante la entrevista.

Este procedimiento asegura una investigación objetiva, equitativa y respetuosa, garantizando la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

II. Entrevista a la persona probable agresora

Antes de la entrevista

1. Explicar a la persona entrevistada que se hará una entrevista para conocer las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales del centro de trabajo.
2. Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Durante la entrevista

1. Escuchar a la persona probable agresora sobre lo expresado previamente y recoger comentarios sobre cada uno de los hechos.
2. Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el centro de trabajo en donde está involucrado, y que ello no significa que se prejuzgue sobre los hechos constitutivos del procedimiento.
3. Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
4. Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer soluciones o medidas.

Después de la entrevista

1. Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten las diferentes instancias, vías y/o mecanismos de atención.
2. Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

III. Entrevista a testigos

Se considera testigo(a):

Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia; alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada; alguien que haya sido mencionada(o) en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

En el desarrollo de esta entrevista se deberá cuidar en todo momento la confidencialidad de las partes, evitando compartir información innecesaria para la obtención de información en el marco del procedimiento.

Antes de la entrevista

1. Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que será íntegro y justo.
2. Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
3. Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad de sus declaraciones y del proceso.

Durante la entrevista

1. Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

Después de la entrevista

1. Agradecer su participación.
2. Refrendar el compromiso del centro de trabajo para erradicar las prácticas violentas con base en el Protocolo

16.Mecanismo de denuncia ante la violencia laboral

- a) **Entrevista confidencial:** Permite que la denuncia se realice en una reunión privada de manera detallada y protegida.
- b) **Buzón de quejas:** Permite que la queja pueda hacerse de forma anónima

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

1.Requisitos en torno a la edad en el Instituto Cultural y Educativo Coapa

El tipo de capacitación: Se ofrecen clases de bachillerato y formación profesional dirigidas a estudiantes adolescentes.

Política de edad mínima: Debido a la naturaleza de las funciones y tareas que se desarrollan en nuestro centro de trabajo, no contamos con personal menor de 18 años. En Instituto Cultural y Educativo Coapa queda estrictamente prohibida la contratación de personas menores de edad, dado que las responsabilidades y actividades a desempeñar requieren el cumplimiento de la mayoría de edad.

2. Introducción

El trabajo infantil es una violación de los derechos de niñas, niños y adolescentes, que afecta su desarrollo integral y vulnera su derecho a la educación, la salud y la recreación. Este protocolo tiene como objetivo establecer medidas para prevenir, detectar y erradicar el trabajo infantil en cualquier ámbito relacionado con la institución.

3. Marco Normativo

Este protocolo se fundamenta en la legislación nacional e internacional:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
(Artículo 123, apartado A, fracción III)

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

Ley Federal del Trabajo (Artículo 22 y 175-179)

Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo

Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil

3. Leyes y Códigos

- ▶ Ley Federal del Trabajo.
 - ▶ Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
 - ▶ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- protocolo de inspección para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida
- 9
- ▶ Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

- ▶ Ley de Infraestructura de la Calidad.
- ▶ Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y Para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos.
- ▶ Código Penal Federal.
- ▶ Código Nacional de Procedimientos Penales.
- 4. Reglamentos
 - ▶ Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 - ▶ Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
 - ▶ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3 Objetivo

Establecer mecanismos efectivos para la prevención, detección y erradicación del trabajo infantil dentro de la comunidad, asegurando a los adolescentes tengan acceso pleno a su derecho a la educación, el juego y un desarrollo integral en un entorno seguro y libre de explotación.

Objetivos Específicos

- a) Prevenir el trabajo infantil mediante estrategias de sensibilización dirigidas a estudiantes, familias y la comunidad.
- b) Detectar casos de trabajo adolescente a través de un monitoreo constante y la identificación de factores de riesgo dentro de la comunidad estudiantil.

4.Marco Conceptual sobre el Trabajo Infantil y su Erradicación

El trabajo infantil es una problemática global que afecta el desarrollo físico, emocional y educativo de millones de niños y niñas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el trabajo infantil se define como cualquier actividad económica o tarea que priva a los menores de edad de su infancia, interfiere con su educación y es perjudicial para su bienestar y desarrollo integral.

Conceptos Claves

Trabajo Infantil: Se refiere a cualquier actividad económica realizada por niños o niñas que impide su acceso a la educación, afecta su salud física o psicológica y vulnera sus derechos fundamentales.

Trabajo Permitido para Adolescentes: Algunas legislaciones permiten que adolescentes mayores de 15 años trabajen bajo condiciones específicas, siempre que no afecte su educación ni su desarrollo integral.

Trabajo Peligroso: Es aquel que expone a los menores a riesgos físicos, emocionales o psicológicos que pueden afectar su bienestar y desarrollo. Incluye labores en sectores como la agricultura, la construcción y la industria, donde los niños pueden estar expuestos a sustancias tóxicas, maquinaria peligrosa o largas jornadas.

Peores Formas de Trabajo Infantil: Definidas por el Convenio 182 de la OIT, incluyen la esclavitud, la trata de niños, el trabajo forzoso, la explotación sexual y cualquier actividad ilícita que ponga en peligro su seguridad y dignidad.

Regulación y supervisión laboral: Aplicación estricta de leyes que prohíban el trabajo infantil y promuevan condiciones dignas de empleo para los adolescentes en edad permitida.

Concienciación y participación comunitaria: Fomentar una cultura de respeto a los derechos de la infancia y sensibilizar a la sociedad sobre los riesgos del trabajo infantil

5. Medidas de Prevención

Dado que la gran mayoría de nuestros estudiantes son menores de edad, la institución asume el compromiso de prevenir el trabajo infantil mediante la implementación de las siguientes acciones:

a) Concientización y sensibilización: Realización de campañas informativas dirigidas a estudiantes y sus familias sobre los riesgos y consecuencias del trabajo infantil, destacando la importancia de la educación como herramienta fundamental para el desarrollo.

b) Capacitación: Formación continua para docentes, personal administrativo y comunidad en general sobre los derechos de la infancia, las leyes que regulan el trabajo infantil y estrategias para identificar y prevenir situaciones de riesgo.

c) Orientación a las familias: Desarrollo de diálogo para asesorar a padres, madres y tutores sobre la importancia de evitar que los menores de edad realicen actividades laborales que afecten su bienestar y formación académica. Estas acciones están a cargo de la terapeuta del plantel.

d) Identificación de factores de riesgo: Evaluación constante dentro de la comunidad escolar para detectar posibles casos de estudiantes en condiciones de vulnerabilidad, con el fin de brindarles apoyo y canalizar su situación a las instancias correspondientes.

A través de estas medidas, la institución reafirma su compromiso de garantizar un entorno seguro y propicio para el desarrollo integral de los menores, promoviendo el derecho a una infancia libre de trabajo y enfocada en la educación.

Instituciones y Organismos para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

El Instituto Cultural y Educativo Coapa recomienda canalizar los casos de trabajo infantil o violación de derechos laborales de adolescentes a las siguientes instituciones especializadas en la protección de menores:

Autoridades Gubernamentales

a) Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PFPNNA)
Organismo del DIF Nacional encargado de garantizar los derechos de la infancia y coordinar su protección.

- b) Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
Brinda asistencia social, psicológica y jurídica a menores en situación de vulnerabilidad.
- c) Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
A través de la Inspección del Trabajo, interviene en casos de explotación infantil dentro del ámbito laboral.
- d) Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)
Atiende quejas relacionadas con violaciones a los derechos de niñas, niños y adolescentes.
- e) Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes de la CDMX
Institución especializada en la protección de menores en la Ciudad de México, proporcionando orientación y medidas de resguardo.

Detención

Cualquier miembro de la comunidad que detecte un caso de trabajo infantil en adolescentes podrá reportarlo a la dirección de la institución o al área designada.

Se notificará a las autoridades competentes como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) o la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes.

6. Acciones Correctivas y Seguimiento

Si se detecta un caso de trabajo infantil, se tomarán las siguientes medidas:

- a) Intervención inmediata: Se contactará a la familia y se evaluará la situación.
 - b) Canalización a instituciones de apoyo: Se coordinará con el DIF, la Procuraduría de Protección de la Niñez y otras instancias para brindar apoyo.
 - c) Seguimiento educativo: Se garantizará la reintegración escolar y el acompañamiento psicosocial del menor afectado.
- apoyo

Se reforzará la supervisión de proveedores y colaboradores para garantizar el cumplimiento de este protocolo.

8. Evaluación y Monitoreo

Se realizarán revisiones periódicas para medir la efectividad del protocolo, ajustando estrategias cuando sea necesario.

Formato para la formalización de la solución del conflicto

Lugar	
Fecha	
Nombre	
Puesto	

Nombre del posible agresor	
-----------------------------------	--

Breve descripción del caso (incluir pruebas testimoniales y/o documentales)

--



INSTITUTO CULTURAL Y EDUCATIVO COAPA, S.C.

Dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme a la Norma UNE-EN ISO 9001:2000
En el proceso de enseñanza aprendizaje de asesoría del subsistema de preparatoria abierta y
de los cursos de preparación para examen de admisión a nivel medio superior y licenciatura.



--

Miembros del Comité	Nombres
Presidente:	
Secretarios	
Consejero	

Acciones que deben realizarse como medidas precautorias y correctivas:

Acciones	Responsables	Fecha de compromiso



INSTITUTO CULTURAL Y EDUCATIVO COAPA, S.C.

Dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme a la Norma UNE-EN ISO 9001:2000
En el proceso de enseñanza aprendizaje de asesoría del subsistema de preparatoria abierta y
de los cursos de preparación para examen de admisión a nivel medio superior y licenciatura.



Resolución (descripción del fallo y de la sanción correspondiente)



INSTITUTO CULTURAL Y EDUCATIVO COAPA, S.C.

Dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme a la Norma UNE-EN ISO 9001:2000
En el proceso de enseñanza aprendizaje de asesoría del subsistema de preparatoria abierta y
de los cursos de preparación para examen de admisión a nivel medio superior y licenciatura.

