I.- Datos Generales

Código	Título
EC1630	Asesoría sobre la importancia de los derechos humanos encaminados a la prevención y atención de las violencias en los centros de trabajo

Propósito del Estándar de Competencia
Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan asesorando a los centros de trabajo en la ejecución de acciones y procedimientos para la prevención y atención de la violencia laboral, a fin de que la población objetivo sea consciente de sus derechos humanos y tenga la capacidad de identificar y proponer acciones concretas para prevenir su vulneración, así como la implementación y seguimiento de medidas que busquen garantizar los derechos humanos de todo el personal.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia
El presente EC describe las etapas que se deben desarrollar para la formulación de una propuesta de acciones y procedimientos a implementar para la prevención y atención de las violencias en los centros de trabajo, desde la sensibilización con enfoque interseccional, de derechos humanos y la perspectiva de género, así como la igualdad y no discriminación; la propuesta de desarrollo de un instrumento de autoevaluación para medir el clima laboral y detectar las necesidades en materia de promoción y respeto de los derechos humanos, un plan general que impulse la prevención y atención de las violencias y la protección de los derechos humanos en el entorno laboral. Así como, orientar sobre el seguimiento de los avances de la implementación para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres
Desempeña actividades tanto programadas, rutinarias como impredecibles, recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior y requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
De Derechos Humanos e Igualdad

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
16 de mayo de 2024	19 de junio 2024

Periodo sugerido de revisión /actualización del EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario
1211 Directores y gerentes en administración, recursos humanos y mercadotecnia.
2142 Psicólogos.
2143 Especialistas en trabajo social.
2434 Especialistas en seguridad e higiene y salud pública.
2825 Técnicos en seguridad en el trabajo e higiene.

Ocupaciones asociadas
Administrador de recursos humanos.
Psicólogo laboral.
Trabajador social.
Especialista en seguridad e higiene.
Inspector y asesor sanitario y de seguridad industrial.

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC
Consultores, asesores en el área de recursos humanos.

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

54 Servicios profesionales, científicos y técnicos.

Subsector:

541 Servicios profesionales, científicos y técnicos.

Rama:

5416 Servicios de consultoría administrativa, científica y técnica.

Subrama:

54169 Otros servicios de consultoría científica y técnica.

Clase:

541690 Otros servicios de consultoría científica y técnica.

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Cuatrecasas, abogados.
- Pan American Development Foundation, PADF.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:

- La evaluación de este EC debe ser llevada a cabo de forma simulada, en modalidad presencial, para lo cual se requiere

	contar con los materiales, insumos e infraestructura, para desarrollar todos los criterios de evaluación referidos en el presente EC. • La persona candidata deberá presentar una propuesta para implementar un programa de prevención y atención de las violencias en los centros de trabajo que considere una presentación para la sensibilización, propuesta de: política institucional/compromiso moral, de un instrumento de autoevaluación, de un plan de trabajo y de un informe de resultados.
Apoyos/Requerimientos:	• Apoyo de al menos 6 personas y máximo 10 que funjan los siguientes roles de: alta dirección y representantes del personal del centro de trabajo, las cuales tendrán interacción con la persona candidata para evidenciar los desempeños establecidos en este EC. • Aula habilitada con mesa de trabajo, sillas, equipo de cómputo con software de procesador de textos, hoja de cálculo, para visualizar videos con formato WMV y archivos PDF y proyector.

Duración estimada de la evaluación

- 1 hora en gabinete y 3 horas en campo, totalizando 4 horas.

Referencias de Información

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), Objetivo 5 “Igualdad de género”. Aprobados el 25 de septiembre de 2015.
- Capítulo 23 del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), “Laboral”, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 20 de diciembre de 1993.
- Código Penal Federal [CPF], artículo 259 Bis, 14 de agosto de 1931 (México). Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 14 de agosto de 1931 y sus reformas.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019, “Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)”, México.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 05 de febrero de 1917 y sus reformas.
- Convención Americana de Derechos Humanos. Pacto de San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 07 de mayo de 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención Belém do Pará). Brasil, 09 de junio de 1994. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 19 de enero de 1999.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Washington, D.C., Estados Unidos, 15 de junio de 2015. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 20 de abril de 2023.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas, 13 de diciembre de 2006. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 02 de mayo de 2008.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Asamblea General de las Naciones Unidas, 18 de

diciembre de 1979. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 12 de mayo de 1981.

- Convención sobre los Derechos del Niño, Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, 20 de noviembre de 1989. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 25 de enero de 1991.
- Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo, (OIT). Ginebra, 21 de junio de 2019. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 19 de junio de 2023.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, vigente. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 18 de febrero de 2022.
- Ley Federal del Trabajo, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 04 de abril de 2024.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 11 de junio de 2003 y sus reformas.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 26 de enero de 2024.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 29 de diciembre de 2023.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 19 de octubre de 2015.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 23 de octubre de 2024.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, (ONU). Asamblea General de las Naciones Unidas, 16 de junio de 2011.
- Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo, (PRONABET). Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), vigente.
- Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana, vigente, Secretaría de Trabajo y Prevención Social. Aprobado el 14 de diciembre de 2017.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobado el 06 de octubre de 1999.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en conjunto por la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 03 de enero de 2020.
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, vigente. Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación: 17 de junio de 2014.
- Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), Capítulo 23 “Laboral”, 1 de julio de 2020.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Asesoría sobre la importancia de los derechos humanos encaminados a la prevención y atención de las violencias en los centros de trabajo

Elemento 1 de 2
Proponer la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes

Elemento 2 de 2
Orientar sobre el seguimiento de los avances de la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 2	E5061	Proponer la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Realiza una sesión de sensibilización para la alta dirección y el personal del centro de trabajo sobre la importancia de contar con una política de respeto y protección a los derechos humanos, así como la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias en el entorno laboral con perspectiva de género, enfoque interseccional, igualdad y no discriminación:

- Presentándose al mencionar su nombre y semblanza breve sobre su experiencia laboral,
- Mencionando el tema, objetivo a tratar y encuadre de la sesión,
- Explicando los conceptos de derechos humanos, enfoque interseccional, perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes en el contexto laboral del centro de trabajo,
- Explicando los conceptos de la debida diligencia y las obligaciones en materia de derechos humanos, de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes en el contexto laboral del centro de trabajo,
- Exponiendo la importancia de la implementación del enfoque interseccional, de derechos humanos, perspectiva de género, igualdad y no discriminación en la prevención de las violencias en el centro de trabajo,
- Indagando sobre el conocimiento/existencia de las políticas institucionales/compromisos morales para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos que se aplican en el centro de trabajo,
- Explicando que se debe de generar/integrar la política institucional/compromiso moral para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos, de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes en el contexto laboral del centro de trabajo,
- Señalando la relevancia de revisar/actualizar la política institucional/compromiso moral y capacitar al personal del centro de trabajo respecto a la aplicación de ésta,
- Explicando las obligaciones y responsabilidades que corresponden al personal del centro de trabajo para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos de acuerdo con la política institucional/compromiso moral,
- Explicando de manera general, las consecuencias internas y externas que tiene la inobservancia de los derechos humanos, las violencias en los centros de trabajo y la falta de implementación de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, así como del enfoque interseccional,
- Manifestando la relevancia de dar a conocer la política de respeto a los derechos humanos laborales del personal y toda su cadena de valor,
- Enfatizando sobre el beneficio/impacto positivo al integrar medidas de corresponsabilidad familiar y personal,

- Resolviendo las dudas/comentarios que surgen durante la actividad, y
- Utilizando ejemplos de la vida cotidiana/material didáctico/físico/digital para reforzar la sensibilización y mantener la atención de quienes participan.

2. Orienta sobre el desarrollo de un instrumento de autoevaluación de la situación actual del centro de trabajo a través de una propuesta:

- Exponiendo la relevancia de aplicar un instrumento de autoevaluación, su objetivo y resultados esperados para obtener un panorama de la situación actual del centro de trabajo,
- Explicando que al realizar los rubros del instrumento de autoevaluación debe considerar una metodología con enfoque interseccional y en derechos humanos, la perspectiva de género, igualdad y no discriminación con lenguaje incluyente, a través de un ejemplo con las referencias nacionales/internacionales consultadas, y
- Explicando que los rubros considerados en el instrumento de autoevaluación les permita obtener información relacionada con datos demográficos, condiciones de trabajo, corresponsabilidad familiar y personal, clima laboral, medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas para el desarrollo del plan general que impulse el prevenir y atender las violencias, proteger y promover los derechos humanos.

3. Orienta al personal del centro de trabajo sobre el desarrollo del plan general que impulse el prevenir, atender las violencias y proteger los derechos humanos, desde una perspectiva de género, igualdad y no discriminación y un enfoque interseccional en el centro de trabajo a través de una propuesta de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes:

- Indicando los objetivos generales a alcanzar con la implementación del plan general para prevenir y atender las violencias así como proteger y promover de los derechos humanos,
- Mencionando que el plan general para prevenir y atender las violencias se ajustará de acuerdo con las condiciones y características específicas del centro de trabajo detectadas,
- Describiendo cuáles son los indicadores y metas cualitativas y cuantitativas para cada acción/objetivo,
- Resaltando la importancia de establecer indicadores y metas cualitativas y cuantitativas para cada acción/objetivo,
- Proponiendo la implementación de acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de igualdad, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género en el centro de trabajo,
- Proponiendo la revisión/actualización de los criterios de reclutamiento, selección de personal procesos de ascenso y permanencia, de movilidad horizontal y vertical con igualdad de oportunidades, transparentes, accesibles y libres de sesgos sexistas/discriminatorios al mencionar ejemplos/buenas prácticas,
- Explicando la importancia de observar la igualdad de la remuneración salarial sin considerar características personales al mencionar ejemplos,
- Explicando la importancia de considerar la formación y capacitación como un derecho laboral acorde a las funciones del puesto de trabajo al mencionar ejemplos,
- Explicando la importancia y beneficios de la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal al mencionar ejemplos que consideren al personal del centro de trabajo,
- Explicando la importancia, beneficios y consecuencias sobre la implementación/omisión de medidas como horarios flexibles/escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo, licencias y permisos con/sin goce de sueldo, espacios destinados para la lactancia materna/otros,

- Explicando la importancia de tener/actualizar un plan de accesibilidad que considere la adecuación de espacios físicos, contar con mobiliario y equipo con ajustes razonables/diseño universal acorde a las necesidades del personal del centro de trabajo,
- Explicando la importancia de generar acciones con el propósito de mitigar las consecuencias negativas de la violencia familiar, que influyen en el desempeño/productividad de la persona trabajadora,
- Proponiendo la elaboración/revisión/actualización de un código de ética/conducta/política de integridad,
- Proponiendo criterios para la implementación de mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencias en el centro de trabajo,
- Proponiendo la elaboración/revisión/actualización de un protocolo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo,
- Explicando los aspectos que debe contener el procedimiento a seguir por la/las personas encargadas de la recepción de quejas respecto a las prácticas de discriminación y violencias dentro del centro de trabajo,
- Proponiendo que dentro del procedimiento se incluya información pertinente sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia/queja,
- Especificando que dentro del procedimiento deben contemplarse las acciones a seguir al presentarse prácticas de discriminación y violencias que puedan generar sanciones administrativas/laborales/penales y el alcance del actuar del centro de trabajo,
- Solicitando se definan a las personas responsables de la operación de la implementación de las acciones y procedimientos,
- Contemplando los medios y procedimientos de difusión a utilizar para dar a conocer a todo el personal del centro de trabajo las acciones y procedimientos contemplados en el plan general para prevenir y atender las violencias,
- Atendiendo las dudas/comentarios que se presenten sobre el plan general para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo, y
- Apoyando la exposición con material gráfico, impreso y multimedia acorde a las acciones y procedimientos a implementar.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La propuesta de política institucional/compromiso moral para prevenir y atender la violencia y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo, de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes, elaborada:

- Contiene la manifestación de valores, principios y compromisos de parte de la alta dirección para implementar medidas enfocadas en prevenir, atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo,
- Incluye el compromiso explícito en el cumplimiento de los puntos establecidos en la política por parte de la alta dirección y del personal en su totalidad para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo,
- Contiene la prohibición expresa de cualquier tipo de maltrato, violencia y discriminación de la alta dirección del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal por características particulares, incluyendo, entre otras, apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud/jurídica, embarazo, estado civil/conyugal, religión, opiniones, origen étnico/nacional, preferencias sexuales y situación migratoria,
- Contiene la obligación de realizar acciones de sensibilización, programas de información y capacitación,

- Contiene el compromiso de generar/actualizar el procedimiento de atención, claro e imparcial, que evite represalias y reclamaciones abusivas/carentes de fundamento garantizando la confidencialidad de los casos,
- Indica al representante de la alta dirección y el área responsable de la implementación de la política y de los objetivos,
- Establece las sanciones en caso de incumplir con los lineamientos descritos en la política, e
- Indica los medios de comunicación por los cuales se difundirá.

2. La propuesta del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal en el centro de trabajo para el autodiagnóstico elaborada:

- Incluye las instrucciones para responderlo,
- Cuenta con los datos demográficos a tomar en cuenta de la persona que lo responde,
- Garantiza el anonimato en la recepción de las respuestas,
- Contiene preguntas relacionadas con el proceso de reclutamiento, elección de personal sin discriminación y en respeto a los derechos humanos,
- Incluye un apartado para medir la formación y capacitación en el centro de trabajo,
- Incluye reactivos para medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo,
- Contempla preguntas relacionadas con la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal, así como procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades,
- Incluye preguntas sobre el acceso a formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades,
- Incluye preguntas referentes al acoso y hostigamiento laboral/sexual en el centro de trabajo,
- Pregunta sobre el conocimiento de mecanismos de atención a denuncias por actos de acoso/hostigamiento laboral/sexual, así como en materia de libertad sindical, confianza en las autoridades, áreas/instancias que atienden los mecanismos,
- Incluye preguntas sobre el uso de lenguaje incluyente y no sexista en el centro de trabajo,
- Incluye reactivos relacionados para medir el indicador de permanencia ascenso en el centro de trabajo,
- Establece preguntas para medir la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal,
- Establece preguntas para identificar si la persona trabajadora es víctima de violencia intrafamiliar,
- Contiene preguntas sobre la accesibilidad en el centro de trabajo,
- Incluye reactivos referentes al respeto a la diversidad desde el enfoque interseccional en el centro de trabajo, y
- Establece la periodicidad de aplicación.

3. La propuesta del plan general para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo de acuerdo con la normatividad nacional/internacional/estándares internacionales aplicables y vigentes, acordada:

- Tiene el cuestionario a aplicar para el diagnóstico de autoevaluación en el centro de trabajo,
- Contiene la descripción de cada actividad propuesta sin discriminación y con igualdad de oportunidades conforme al proceso de reclutamiento y selección de personal, el clima laboral, igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal, procesos de ascenso y permanencia, formación, capacitación/adiestramiento, mecanismos de atención a denuncias por actos de acoso/hostigamiento laboral/sexual así como en materia de libertad sindical, confianza en las autoridades/áreas/instancias al interior, detección de la violencia intrafamiliar, uso de lenguaje incluyente y no sexista, existencia de espacios para personas con alguna discapacidad, equilibrio entre el trabajo y la corresponsabilidad familiar y tiempo libre del centro de trabajo,

- Propone la integración de una comisión/equipo para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo,
- Indica los objetivos generales a alcanzar con la implementación del plan general para prevenir y atender las violencias, así como proteger y promover los derechos humanos,
- Describe cuáles son los indicadores y metas cualitativas y cuantitativas para cada acción/objetivo,
- Incluye el cronograma general de las etapas para la implementación de las acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo, y
- Describe los medios de comunicación por los cuales se informará a la totalidad del personal del centro de trabajo la implementación y seguimiento de las acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Debida diligencia empresarial: • Concepto.	Comprensión.
2. Definición y características de acciones afirmativas, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 15 Séptimus.	Comprensión.
3. Derechos humanos: • Concepto. • Derechos civiles y políticos. • Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. • Declaración Universal de los Derechos Humanos. • Obligaciones en materia de derechos humanos. • Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.	Comprensión.
4. Enfoque interseccional: • Concepto.	Comprensión.
5. Formas y tipos de discriminación: • Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). • Artículo 1, fracción III, 4 y 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. • Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo. • Apartado 4 “Términos y Definiciones”, numerales 4.21 y 4.22 de la NMX-R-025-SCFI-2015 para la igualdad laboral y no discriminación entre hombres y mujeres. • Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. • Ley Federal del Trabajo, Título Cuarto, capítulo I, fracción XV, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.	Comprensión.
6. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional: • Apartado 7 “Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno	Comprensión.

CONOCIMIENTOS	NIVEL
organizacional", 7.2, inciso g) de la NOM-035-STPS-2018. • Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención a casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, establecido en el artículo 132, fracción XXXI, de la Ley Federal del Trabajo y el modelo propuesto para su elaboración. • Convenio 190 sobre la Eliminación de Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. • Declaración Universal de los Derechos Humanos.	
7. Igualdad y No Discriminación: • Concepto.	Comprensión.
8. Perspectiva de género: • Concepto.	Comprensión.
9. Tipos de violencia: • Tipos de violencia contra las mujeres: Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, vigente. • Modalidades de la Violencia: Título II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente. o Violencia en el ámbito familiar, artículos 7-9. o Violencia laboral y docente, artículos 10-15. o Violencia en la comunidad, artículos 16-17. o Violencia institucional, artículos 18-20. o Violencia política, artículos 20 Bis – 20 Ter. o Violencia digital y mediática, artículos 20 Quáter - 20 Sexies. o Violencia feminicida, artículo 21. • Violencia laboral: Apartado 4 "Definiciones", 4.12 "Violencia laboral" de la NOM-035-STPS-2018 "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención", vigente. • Violencia cometida por sindicatos, artículo 378 Ley Federal del Trabajo. • Violencia laboral conforme al Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana.	Comprensión.
10. Tipos y características de acoso y hostigamiento laboral y sexual: • Hostigamiento: Artículo 3 Bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, vigente. • Acoso sexual: Artículo 3 Bis, inciso b) de la Ley Federal del Trabajo. • Hostigamiento sexual: Artículo 13, primer párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	Comprensión.

CONOCIMIENTOS	NIVEL
• Acoso sexual: Artículo 13, segundo párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. • Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. • Convenio 190 sobre la Eliminación de Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.	

La persona es competente cuando demuestra la siguiente:

ACTITUD/HÁBITO/VALOR

1.	Amabilidad:	La manera en que, durante la sensibilización, la orientación sobre el desarrollo del instrumento de autoevaluación y la presentación del plan general para prevenir, atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo, mantiene escucha activa y responde a las dudas, tecnicismos, conceptos desconocidos y observaciones que le realizan las personas participantes.

GLOSARIO

1.	Accesibilidad:	Son todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten al personal con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
2.	Acciones afirmativas:	Son las medidas especiales, específicas y temporales, 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.
3.	Acoso laboral:	Es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
4.	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.
5.	Centro de trabajo:	Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

6.	Clima laboral:	Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.
7.	Comisión/equipo para la prevención y atención de violencia laboral del centro de trabajo:	Es un órgano conformado por igual número de representantes de las personas trabajadoras y de la o las personas empleadoras que tiene por objeto indagar las causas de la violencia laboral en el trabajo, proponer medidas para prevenirlos y verificar que se cumplan.
8.	Compromiso moral:	Se refiere a las responsabilidades y expectativas que una empresa expresa en una declaración pública, qué debe difundirse con quienes la empresa mantenga relaciones contractuales o los actores vinculados con sus operaciones, así como a quienes puedan verse afectados en sus derechos humanos.
9.	Condiciones de trabajo:	Se refiere a los elementos mínimos de los cuales debe gozar una persona en su centro de trabajo, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, seguridad e higiene, igual oportunidad para ascensos y promociones, descanso y disfrute del tiempo libre, limitación razonable de horas de trabajo y vacaciones pagadas, acceso a la seguridad social o aquellas que sean pactadas siempre en beneficio de la persona trabajadora y sus derechos.
10.	Corresponsabilidad con la vida familiar y personal:	Distribución equilibrada, equitativa y funcional de la realización de la vida laboral a la par de la realización personal y familiar.
11.	Datos demográficos:	Se refieren a la información relacionada con la edad, sexo, etnicidad, discapacidad, características económicas, educativas, situación conyugal de una persona o grupo de personas en un determinado territorio.
12.	Debida diligencia:	Procesos que permiten que las empresas evalúen y aborden los impactos potenciales o reales en los derechos humanos por sus operaciones, productos o servicios, para identificar, prevenir, mitigar reparar aquellos impactos negativos a los derechos humanos al interior y al exterior de las empresas, así como a lo largo de toda la cadena de valor y suministro.
13.	Derechos Humanos:	Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.
14.	Diagnóstico autoevaluación:	Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo el centro de trabajo para verificar el estado actual del cumplimiento de los rubros para prevenir y atender la violencia laboral.
15.	Discriminación:	Refiere a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de

	salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
16. Enfoque interseccional:	Es el enfoque que permite dar cuenta de las distintas condiciones de opresión o vulneración que enfrenta una persona o comunidad sin jerarquizarlas ni separarlas, a la vez que establece un análisis contextual, donde el tiempo y el espacio permiten refutar la universalidad.
17. Hostigamiento laboral:	Es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral de subordinación, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso.
18. Hostigamiento sexual:	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.
19. Igualdad laboral:	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el 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, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.
20. Inclusión:	Medidas o políticas para asegurar progresivamente que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
21. Inclusión laboral:	Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
22. Indicador de permanencia:	Permite identificar cuánto tiempo permanecen las personas trabajadoras en un centro de trabajo antes de renunciar a éste.
23. Instrumento de Autoevaluación:	Documento que se conforma de un número de preguntas agrupadas en distintos rubros que tiene por objetivo conocer la situación en el centro de trabajo respecto a la prevención y atención de las violencias y la protección de los derechos humanos, al igual que el clima laboral.

24. Lenguaje incluyente:	Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones.
25. Lenguaje no sexista:	Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
26. Medidas de inclusión:	Son las disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.
27. Medidas de nivelación:	Las que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos discriminados o vulnerables.
28. Movilidad horizontal:	Refiere al traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, para que realice funciones distintas a las habituales, siempre que tenga las titulaciones técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo.
29. Movilidad vertical:	Es el cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.
30. Perspectiva de género:	Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género.
31. Plan General para Prevenir y Atender las Violencias:	Documento que contiene los objetivos, metas y acciones que se impulsarán en el centro de trabajo para prevenir y atender las violencias, así como proteger y promover los derechos humanos, el cual prevé los indicadores que serán utilizados para su cumplimiento y seguimiento.
32. Violencia:	Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
33. Violencias:	Son el resultado de las jerarquizaciones estructurales y desigualdades sociales y la última expresión de poder en las relaciones humanas, eliminan o disminuyen los medios de que disponen las personas, organizaciones y sistemas funcionales de la sociedad para continuar su existencia. En ese sentido, se

	ejercen en distintas esferas sociales y pueden estar interrelacionadas.
34. Violencia intrafamiliar:	Actos u omisiones que dañan la integridad física, psicológica, económica o patrimonial, así como el libre desarrollo de la personalidad de algún miembro de la familia, ya sea que se manifieste entre cónyuges, concubinos, ascendientes, descendientes, parientes colaterales u otros que comparten un espacio de convivencia.
35. Violencia laboral:	Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.
36. Violencia sexual:	Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Conforme al Código Penal Federal, comete abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

Referencia	Código	Título
2 de 2	E5062	Orientar sobre el seguimiento de los avances de la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra el siguiente:

DESEMPEÑO

1. Presenta una propuesta de seguimiento de la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo:

- Explicando la importancia de conocer los avances y el impacto de las actividades realizadas para prevenir y atender las violencias y proteger de los derechos humanos en el centro de trabajo,
- Explicando la importancia de incorporar herramientas de evaluación y seguimiento para prevenir las violencias y proteger los derechos humanos,
- Explicando la importancia de integrar evidencia física/digital derivadas de las acciones realizadas y su seguimiento,
- Presentando un ejemplo de informe de resultados que incluya un análisis comparativo, porcentaje de avances, áreas de oportunidad y causas de incumplimiento detectadas, así como recomendaciones en la implementación de acciones para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos, y
- Resolviendo dudas/preguntas.

La persona es competente cuando obtiene el siguiente:

PRODUCTO

1. La propuesta de informe de resultados de la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger de los derechos humanos en el centro de trabajo elaborada:

- Contiene los datos de identificación del centro de trabajo,
- Contiene los avances y el impacto de las actividades realizadas para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos en el centro de trabajo,
- Describe las áreas de oportunidad detectadas en la implementación de acciones para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos,
- Describe las causas respecto a los incumplimientos en la implementación de acciones para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos,
- Indica las recomendaciones de acciones de mejoras/correctivas proporcionadas, y
- Contiene la evidencia física/digital derivada de las acciones realizadas y su seguimiento.

La persona es competente cuando demuestra la siguiente:

ACTITUD/HÁBITO/VALOR

1.	Amabilidad:	La manera en que al presentar la propuesta de seguimiento de la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender las violencias y proteger los derechos humanos, mantiene escucha activa y responde a las dudas, tecnicismos, conceptos desconocidos y observaciones de los participantes.