

**PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR
RAZONES DE GÉNERO Y POR OTRAS, ATENDER CASOS DE
VIOLENCIA Y ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL
Y PARA ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL**

DEFINICIONES

EMPRESA:	<u>G.S.W. DE GUANAJUATO, S. DE R.L. DE C.V.</u>
TRABAJADOR(ES):	Las personas que prestan sus servicios personales y subordinados a la EMPRESA.
SINDICATO:	El "Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana".
CENTRO DE TRABAJO:	Las instalaciones de la EMPRESA ubicadas en Calle José María Morelos y Pavón s/n, Fraccionamiento El Jardín, en Dolores Hidalgo C.I.N., Guanajuato, donde los TRABAJADORES prestan sus servicios.
CONTRATO:	El contrato individual de trabajo y/o el contrato colectivo de trabajo aplicable a los TRABAJADORES.
REGLAMENTO:	El Reglamento Interior de Trabajo aplicable en la EMPRESA.
PROTOCOLO:	Este "Protocolo para Prevenir la Discriminación por Razones de Género y por Otras, Atender Casos de Violencia y Acoso u Hostigamiento Sexual y/o Laboral y para Erradicar el Trabajo Forzoso e Infantil".
LEY:	Ley Federal del Trabajo.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
REPRESENTANTES:	Los representantes legales de la EMPRESA, del SINDICATO y los que designe la mayoría de los TRABAJADORES no sindicalizados.

ARTÍCULOS

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS Y DISPOSICIONES GENERALES

Jose Mauricio Padilla
[Handwritten signatures and initials]

ARTÍCULO 1.- El PROTOCOLO tiene su fundamento y se encontrará regulado en todo momento por las disposiciones aplicables de la LEY y por los convenios y protocolos respectivos de la OIT con aplicación legal en México, particularmente los siguientes:

CONVENIO	OBJETO	LIGA
C029	Trabajo Forzoso	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2174
C100	Igualdad de Remuneración	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2245
C105	Abolición del Trabajo Forzoso	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2250
C111	Discriminación (Empleo y Ocupación)	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2256
C138	Edad Mínima	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2283
C182	Peores Formas de Trabajo Infantil	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2327
C019	Igualdad de Trato (Accidentes de Trabajo)	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2164
C090	Trabajo Nocturno de los Menores (Industria)	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2235
C118	Igualdad de Trato (Seguridad Social)	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31_2263
C190	Violencia y Acoso	https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:39_99810

ARTÍCULO 2.- El presente PROTOCOLO protege a los TRABAJADORES y a otras personas en el mundo del trabajo, incluyendo a personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, ex TRABAJADORES, voluntarios, personas en busca de empleo y postulantes, así como a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de la EMPRESA.

Este PROTOCOLO es obligatorio y de estricta observancia general para todos los TRABAJADORES, para la EMPRESA, para el SINDICATO y para cualquier otro tercero desarrollando cualquier tipo de actividad dentro o fuera del CENTRO DE TRABAJO en base a cualesquier tipo de relación contractual, de negocios y/o legal con la EMPRESA (incluyendo a todos los

clientes y proveedores de la EMPRESA), y será de aplicación estricta dentro y fuera del CENTRO DE TRABAJO, en todo momento.

Este PROTOCOLO deberá ser entregado en físico a todos los TRABAJADORES actuales de la EMPRESA y a los que ingresen en lo futuro a ésta al momento de ser contratados, y se encontrará disponible en todo momento para los TRABAJADORES, el SINDICATO y para el público en general en la página de internet de la EMPRESA así como en sus distintas plataformas cibernéticas, estando además disponible en todo momento en el Departamento de Recursos Humanos de la EMPRESA. Por lo tanto, nadie podrá excusarse de acatar y cumplir a cabalidad con este PROTOCOLO aduciendo su ignorancia, toda vez que este PROTOCOLO cumple en forma absoluta con todas las medidas y requisitos de publicidad aplicables conforme a la LEY y a la razonabilidad.

ARTÍCULO 3.- Este PROTOCOLO define y establece los procedimientos necesarios y aplicables para prevenir, atender y erradicar la discriminación por razón de género y por otras, la violencia y/o acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral, así como el trabajo forzoso e infantil.

El PROTOCOLO estará en pleno vigor y aplicará dentro y fuera del CENTRO DE TRABAJO, incluyendo de manera enunciativa más no limitativa a cualquier instalación que en lo futuro establezca la EMPRESA, así como las instalaciones de los clientes y proveedores de ésta.

ARTÍCULO 4.- Además de su obligación de observar y cumplir cabalmente con este PROTOCOLO en todo momento, los TRABAJADORES, la EMPRESA y el SINDICATO también estarán obligados a observar y cumplir en todo momento los CONTRATOS aplicables, el REGLAMENTO así como todas y cada una de las disposiciones de la LEY y de las demás leyes y reglamentos vigentes dentro y fuera de México en cuestiones relacionadas con discriminación por razón de género y por otras, violencia y/o acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral, así como trabajo forzoso e infantil, incluyendo los convenios y protocolos de la OIT con aplicación legal en México que resulten aplicables.

ARTÍCULO 5.- Las disposiciones de este PROTOCOLO tienen como finalidad propiciar el trabajo digno o decente para todos los TRABAJADORES.

Para efectos de este PROTOCOLO se entenderá como "trabajo digno y decente" aquel en el que (i) se respeta plenamente la dignidad humana de los TRABAJADORES; (ii) no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; (iii) se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; (iv) se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos; y (v) se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno y decente también tutela y garantiza la igualdad sustantiva o de hecho de TRABAJADORES y TRABAJADORAS frente a la EMPRESA. Dicha igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación

contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 6.- La EMPRESA, el SINDICATO y los TRABAJADORES deberán respetar en todo momento las libertades y dignidad de todos los TRABAJADORES y de todas las personas en general, reconociendo las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la Ley. El trabajo siempre se efectuará en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los TRABAJADORES y sus familiares dependientes.

ARTÍCULO 7.- Está expresamente prohibido para la EMPRESA, el SINDICATO y los TRABAJADORES establecer, propiciar, tolerar y permitir actos y/o condiciones que impliquen discriminación entre los TRABAJADORES por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

ARTÍCULO 8.- Es obligación de la EMPRESA, del SINDICATO y de los TRABAJADORES, cada uno en su respectivo entorno y funciones, promover y generar un ambiente laboral seguro y respetuoso, libre de discriminación y de violencia de cualquier tipo, 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 la EMPRESA.

ARTÍCULO 9.- La EMPRESA capacitará a los TRABAJADORES respecto al objeto, contenido, alcance y debida aplicación de este PROTOCOLO.

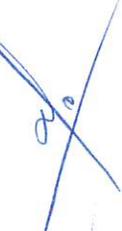
ARTÍCULO 10.- Es política de la EMPRESA fomentar y propiciar un ambiente laboral productivo y seguro, así como no tolerar conductas verbales o físicas de cualquier TRABAJADOR que de cualquier forma puedan implicar violencia, acoso u hostigamiento de cualquier tipo en contra de los TRABAJADORES, o que pudieran de cualquier forma interrumpir o interferir con el desempeño laboral de otros, o bien que pudieran crear un ambiente intimidante, ofensivo u hostil para cualquier persona.

Los TRABAJADORES igualmente deberán fomentar, propiciar y mantener un ambiente de trabajo productivo y seguro, libre de violencia, acoso u hostigamiento de cualquier tipo, así como de conductas disruptivas. No se tolerará absolutamente ningún tipo de violencia, acoso u hostigamiento, incluyendo de tipo sexual y laboral, especialmente por razón de raza o etnicidad, nacionalidad, religión, discapacidad, embarazo, edad, estatus militar, orientación sexual o género.

CAPÍTULO II

DISCRIMINACIÓN

Jose Mauricio Padriena



ningún TRABAJADOR en base a su raza o etnicidad, nacionalidad, religión, discapacidad, embarazo, edad, estatus militar, orientación sexual, género, ni por ni ningún otro motivo.

ARTÍCULO 19.- Están expresa y categóricamente prohibidas cualesquiera conductas, actos u omisiones ofensivas y/o que constituyan violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral dentro o fuera del CENTRO DE TRABAJO, ya sea que sean cometidos por Supervisores, Gerentes, Directores, por cualquier otro TRABAJADOR y por cualquier persona en general. Para efectos de este PROTOCOLO, las conductas descritas incluyen en forma enunciativa más no limitativa lo siguiente:

(a) Conductas o contactos físicos de cualquier tipo no deseados ni solicitados, incluyendo coqueteo o insinuaciones sexuales, toqueteo, caricias, avances o propuestas de índole sexual;

(b) Abuso verbal de naturaleza sexual;

(c) Comentarios sugestivos de índole sexual, degradantes, insultantes, ofensivos, violentos o intimidantes respecto al cuerpo o vestimenta de cualquier persona;

(d) La exhibición de objetos o imágenes de índole o naturaleza sexual, degradantes, insultantes, ofensivas, violentas o intimidantes en el CENTRO DE TRABAJO o fuera de él, incluyendo fotografías de desnudos parciales o totales y pornografía; y

(e) Cualesquier mensajes transmitidos electrónicamente que sean sexualmente sugestivos, degradantes, insultantes, ofensivos, violentos o intimidantes, ya sea por escrito o a través de fotografías o grabaciones de video o audio.

ARTÍCULO 20.- Las conductas, actos u omisiones ofensivas o que constituyan violencia, acoso u hostigamiento laboral o de cualquier otro tipo en base a raza o etnicidad, nacionalidad, religión, discapacidad, embarazo, edad, estatus militar, orientación sexual o género dentro o fuera del CENTRO DE TRABAJO, o cometidas en cualquier otra circunstancia conforme a lo establecido en este PROTOCOLO, también están expresa y categóricamente prohibidas, ya sea que sean cometidas por Supervisores, Gerentes, Directores, por cualquier otro TRABAJADOR y por cualquier persona en general. Estas conductas incluyen de manera enunciativa más no limitativa lo siguiente:

(a) Contacto físico no deseado ni solicitada, contacto visual inapropiado de cualquier tipo, impedir o bloquear el paso, o cualesquier interferencia al movimiento y/o ejecución del trabajo de cualquier persona;

(b) Abuso verbal o acoso u hostigamiento verbal, tales como epítetos, comentarios despectivos o inapropiados, y calumnias;

(c) Comentarios denigrantes, insultantes, ofensivos o intimidantes sobre la raza o etnicidad, nacionalidad, religión, discapacidad, embarazo,

edad, estado militar, orientación sexual o género de cualquier persona, o sobre otras circunstancias conforme a lo estipulado en este PROTOCOLO;

(d) La exhibición de objetos o imágenes de índole o naturaleza degradante, insultante, ofensiva, violenta o intimidantes en el CENTRO DE TRABAJO o fuera de él; y

(e) Cualesquier mensajes transmitidos electrónicamente que sean degradantes, insultantes, ofensivos, violentos o intimidantes, ya sea por escrito o a través de fotografías o grabaciones de video o audio.

ARTÍCULO 21.- El SINDICATO, los TRABAJADORES y cualquier otra persona física o moral que se encuentren bajo el alcance de este PROTOCOLO estarán obligados en todo momento a informar a la EMPRESA sobre cualquier conducta, acto u omisión cometidas por cualquier TRABAJADOR o persona física o moral que constituyan o pudieran constituir actos de violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral. Esta obligación puede ser cumplida a través de la Política "Levanta la Voz" ("Speak-Up") actualmente vigente en la EMPRESA, en los términos dispuestos en este PROTOCOLO.

Cualquier TRABAJADOR que considere que las acciones o palabras de un Supervisor, Gerente, Director, TRABAJADOR o de cualquier otra persona en general pudieran constituir actos de discriminación o de violencia, acoso u hostigamiento sexual y/o laboral en base a su raza o etnicidad, nacionalidad, religión, discapacidad, embarazo, edad, estatus militar, orientación o preferencia sexual, género o cualquier otra circunstancia, conforme a este PROTOCOLO, tiene la obligación de informar tal situación a la EMPRESA a la brevedad posible.

La capacidad de la EMPRESA de atender y remediar casos de violencia, acoso u hostigamiento de cualquier tipo solo puede ser llevada a cabo cuando se le informe oportuna y debidamente a través de sus REPRESENTANTES sobre dichas situaciones. Por ello, los TRABAJADORES comprenden y aceptan que si no siguen adecuadamente el procedimiento dispuesto en este PROTOCOLO para reportar conductas inapropiadas de cualquier tipo, la EMPRESA no podrá atender y remediar tales situaciones.

Conforme a la Política "Levanta la Voz" ("Speak-Up"), los TRABAJADORES y cualquier otra persona contemplada bajo este PROTOCOLO podrán realizar reportes, informes o quejas a través de sus Supervisores directos, Gerentes, Gerente de Recursos Humanos, o bien por medio del Servicio de Cumplimiento, Integridad y Ética actualmente implementado en la EMPRESA.

Los reportes, informes y/o quejas de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral serán tratadas, administradas, atendidas e investigadas conforme a la Política "Levanta la Voz" ("Speak-Up"), en los términos dispuestos en este PROTOCOLO, y serán atendidas y tratadas de manera oportuna, confidencial e imparcial. Los TRABAJADORES están obligados a cooperar en cualquier investigación derivada de dichos reportes, informes o quejas. Por su parte, la EMPRESA emitirá e implementará oportunamente una resolución a cada reporte, informe y queja, y la hará del conocimiento de cada una de las partes.

ARTÍCULO 22.- La EMPRESA prohíbe en forma expresa y determinante cualquier forma de represalia cometida en contra de los TRABAJADORES y/o de cualquier otra persona, por reportar o informar a la EMPRESA cualquier situación conforme a este PROTOCOLO, por participar y coadyuvar en cualquier proceso de investigación derivado de este PROTOCOLO o bien por proporcionar cualquier tipo de información respecto a actos o conductas de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral, o de cualquier otro tipo.

Si un TRABAJADOR considera que está siendo objeto de represalias por cualquiera de los motivos descritos, deberá informarlo inmediatamente a la EMPRESA a fin de que ésta esté en posibilidades de protegerlo y de atender y remediar dicha situación, así como de aplicar las medidas disciplinarias que procedan en contra del agresor.

Así mismo, si derivado de una investigación se descubre que una queja, informe o reporte se realizó de mala fe y/o que dicha queja, informe o reporte es falso, el TRABAJADOR o la persona que lo haya realizado será sujeto a las medidas disciplinarias que correspondan.

ARTÍCULO 23.- La EMPRESA rescindirán justificadamente la relación de trabajo de cualquier TRABAJADOR que incurra en actos, conductas u omisiones que constituyan violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral o de cualquier otro tipo de conformidad con lo dispuesto en este PROTOCOLO, así como en el Artículo 47 y demás relativos y aplicables de la LEY.

Así mismo, cualquier TRABAJADOR que sufra actos de violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral o de cualquier otro tipo cometidos por la EMPRESA podrá rescindir justificadamente su relación de trabajo con esta, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 51 de la LEY.

CAPÍTULO IV

TRABAJO FORZOSO E INFANTIL

ARTÍCULO 24.- Para efectos de este PROTOCOLO, la expresión "trabajo forzoso u obligatorio" significa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

No obstante lo anterior, para efectos de este PROTOCOLO, la expresión "trabajo forzoso u obligatorio" no comprende cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de emergencias, casos fortuitos o de fuerza mayor, tales como guerras, siniestros o amenaza de siniestros (incendios, inundaciones, terremotos, epidemias y epizootias violentas, etc.) y, en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de todos los o parte de los TRABAJADORES.

ARTÍCULO 25.- La EMPRESA se obliga a reprimir y a no utilizar cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio (i) como medio de coerción o de educación políticas, o como castigo por tener o expresar determinadas

opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; (ii) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; (iii) como medida de disciplina en el trabajo; (iv) como castigo por haber participado en huelgas; y/o (v) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

ARTÍCULO 26.- El trabajo de menores de 15 años de edad está estrictamente prohibido. El trabajo de menores de entre 15 años y 18 años de edad que no hayan concluido su educación básica obligatoria está estrictamente prohibido, salvo que la autoridad laboral correspondiente lo haya aprobado cuando a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

ARTÍCULO 27.- Los TRABAJADORES mayores de 15 años de edad y menores de 16 años de edad necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

ARTÍCULO 28.- Los términos, condiciones y limitaciones aplicables al trabajo de menores se encontrará sujeta y regulada por las disposiciones del Título Quinto Bis de la LEY, así como de los convenios y protocolos respectivos de la OIT con aplicación legal en México.

CAPÍTULO V

POLÍTICA "LEVANTA LA VOZ" ("SPEAK-UP")

ARTÍCULO 29.- La EMPRESA está comprometida a crear un ambiente que fomente la comunicación abierta así como la confianza para levantar la voz. La EMPRESA considera de suma importancia que los TRABAJADORES tengan y mantengan una excelente comunicación con todos los niveles de la organización. Entre más información tengan los TRABAJADORES sobre la EMPRESA, más fácil será para aquellos cumplir con las responsabilidades de sus respectivos puestos y lograr sus metas.

Mantener un ambiente de comunicación abierta es crítico para el éxito mutuo y compartido de la EMPRESA y de los TRABAJADORES. Las relaciones exitosas entre TRABAJADORES y el personal directivo de la EMPRESA requieren de comunicación bilateral abierta. Los TRABAJADORES necesitan una forma efectiva para formular preguntas relacionadas con el trabajo así como para manifestar inquietudes y preocupaciones sin temor a represalias por ello. La EMPRESA, su equipo Directivo y sus REPRESENTANTES requieren de ser informados oportunamente de cualquier situación problemática que acontezca a fin de que estén en posibilidad de actuar de inmediato para poner un alto y remediar dichos problemas antes de que se conviertan en asuntos más delicados.

La EMPRESA aprecia y valora la ayuda de los TRABAJADORES quienes identifican y Alzan La Voz respecto a asuntos problemáticos potenciales que requieren atención. Después de todo, alzar la voz es esencial para sostener la reputación y éxito de la organización, así como para asegurar la capacidad de la EMPRESA para operar, tanto ahora como en el futuro.

ARTÍCULO 30.- En todos aquellos casos en los que los TRABAJADORES tengan cualesquiera preguntas, preocupaciones o inquietudes, se les conmina a fin de que atiendan dichas preguntas, preocupaciones o inquietudes directamente con la parte involucrada. Ahora bien, si esto no es posible, o no es apropiado, o los TRABAJADORES no se sienten cómodos haciéndolo, éstos pueden utilizar en cualquier momento los siguientes canales de comunicación:

(a) Sus Supervisores directos, Gerentes o el Gerente de Recursos Humanos. Como guía general, la primera persona a la que deberán abordar para atender sus preguntas, preocupaciones o inquietudes es su respectivo Supervisor directo. No obstante, pueden también optar por cualquier Gerente o por el propio Gerente de Recursos Humanos; o

(b) Si los TRABAJADORES sienten que el asunto no puede ser comunicado o tratado internamente a través de los canales mencionados en el inciso anterior, o bien no se sienten cómodos haciéndolo de la manera expuesta, los TRABAJADORES pueden utilizar el Servicio de Cumplimiento, Integridad y Ética actualmente implementado en la EMPRESA. Este servicio es proporcionado y administrado por un tercero independiente y se encuentra disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. Este servicio es completamente confidencial, y se encuentra disponible en el idioma de todos los TRABAJADORES de la empresa.

Para realizar un reporte, informe o queja, los TRABAJADORES deben [FAVOR DE ESTABLECER Y ESPECIFICAR LOS DIFERENTES CANALES DISPONIBLES PARA REALIZAR REPORTE O QUEJAS ANÓNIMOS, TALES COMO NÚMERO TELÉFONICO, CORREO ELECTRÓNICO, PÁGINA DE INTERNET, ETC.].

La EMPRESA comprende que no siempre es fácil para los TRABAJADORES realizar quejas, informes o reportes sobre posibles conductas ilegales o inapropiadas. No obstante, la EMPRESA conmina y motiva a todos los TRABAJADORES a hacerlo, y a Levantar la Voz.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Este PROTOCOLO se elaboró de conformidad con y en estricto cumplimiento a lo dispuesto en la fracción XXXI del Artículo 132 de la LEY, y entrará en vigor y se encontrará plenamente vigente desde la fecha de su firma.

SEGUNDO.- Este PROTOCOLO se firma por cuadruplicado. Deberá ser impreso para repartirse entre todos los TRABAJADORES, y deberá cargarse y subirse a la página de internet de la EMPRESA así como a los sistemas digitales de difusión que tiene implementados la EMPRESA y a los cuales tienen acceso todos los TRABAJADORES, lo anterior con la finalidad de cumplir los requisitos de publicidad que establece la LEY y la razonabilidad.

TERCERO.- Este PROTOCOLO fue formulado, revisado y aprobado por unanimidad por la totalidad de los Miembros que integran la Comisión

Mixta para la Elaboración del Protocolo para Prevenir la Discriminación por Razones de Género y por Otras, Atender Casos de Violencia y Acoso u Hostigamiento Sexual y/o Laboral y para Erradicar el Trabajo Forzoso e Infantil, mismos que firman al calce en señal de plena conformidad con su contenido, alcance y fuerza legal.

Dolores Hidalgo C.I.N., Guanajuato a 15 de Noviembre del 2023

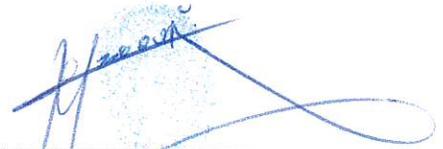
COMISIÓN MIXTA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO Y POR OTRAS, ATENDER CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O LABORAL Y PARA ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL

EMPRESA

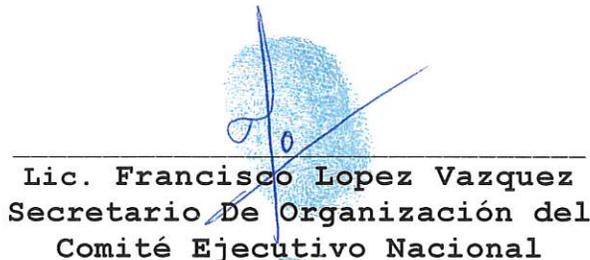


Lic. Candelario López Garza
Representante Legal de GSW
Guanajuato

SINDICATO



Lic. Alejandro Rangel Segovia
Secretario Gral. Del Sindicato



Lic. Francisco Lopez Vazquez
Secretario De Organización del
Comité Ejecutivo Nacional



C. Maria Carmen Reyna Gutierrez
Delegada Sindical



**C. Jose Mauricio Padierna
Rodriguez**
Delegado Sindical



**C. Maria Concepción Portillo
Flores**
Delegada Sindical

TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS



Ing. Jose Moises Salas Cardenas
Representante de los Trabajadores No Sindicalizados