



# **SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**

## **PROTOCOLO PARA ATENDER, PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**



## TABLA DE CONTENIDO

I.	Introducción.....	4
II.	Objetivos.....	6
III.	Ámbito de aplicación y alcance.....	6
IV.	Definiciones.....	7
	○ Acoso laboral	
	○ Acoso sexual	
	○ Hostigamiento sexual	
	○ Violencia laboral	
V.	Mecanismo de Prevención y Difusión. Canales de atención.....	8
	○ Prevención	
	○ Difusión	
VI.	Proceso de la denuncia ante los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.....	9
VII.	Consideraciones.....	10
VIII.	Flujogramas.....	11
	○ Matriz	
	○ Foráneas	
IX.	Estatutos, leyes y convenios nacionales e internacionales.....	14
	○ Estatutos	
	○ Convenio 190 OIT	
	○ Ley 3 de 3	



- Secretaría de trabajo y previsión social
- CSA (Confederación Sindical de las Américas)
- UNI Global
- Ley Olimpia
- Comisión Nacional de Derechos Humanos
- Constitución Política Nacional
- Declaración Universal de los Derechos Humanos



# **SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA**

## **PROTOCOLO PARA ATENDER, PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **I. INTRODUCCIÓN:**

El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana considerando las leyes, Convenios y Normas Nacionales e Internacionales actuales en materia de Derechos Humanos y nuestros ESTATUTOS, ratificamos el compromiso de mantener un entorno laboral donde el respeto a la dignidad humana, la igualdad de trato y la no discriminación formen parte de los principios y conducta a seguir entre compañeros, compañeras o camaradas, estableciendo para este fin el presente Protocolo en el cual se definen mecanismos para atender, prevenir y erradicar posibles conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, en las áreas de trabajo; promoviendo acciones encaminadas a proteger la integridad del personal sindicalizado, para mantener la salud física, mental y social, que propicie entornos organizacionales favorables que contribuyan al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida.

El presente protocolo establece la forma en que debemos atender, prevenir, erradicar y resolver los casos que surjan al respecto, siendo nuestra



responsabilidad conocerlo y ponerlo en práctica en todo momento, reportando de forma inmediata a través de las instancias correspondientes cualquier evento o acción relevante que detectemos.

Debemos asegurarnos de que nuestro comportamiento sea congruente con los principios estatutarios que nos han distinguido siempre y que hoy son nuestra principal fortaleza como organización.



## **II. OBJETIVOS:**

- Difundir los mecanismos y procedimientos de actuación para atender, prevenir, erradicar y resolver los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.
- Atender oportunamente y de manera imparcial los casos que se presenten al respecto.
- Informar y orientar a las personas que sean víctimas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.
- Asegurar la confidencialidad y respeto a la vida privada y laboral de las personas involucradas en la denuncia.
- Evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y manifestar múltiples veces los hechos del caso, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- Capacitar mediante campañas de comunicación, foros y talleres las acciones a seguir para la prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, resaltando tolerancia cero ante estos actos.

## **III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE:**

El presente Protocolo es aplicable a todo el personal sindicalizado que pertenece al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y tiene alcance en todas las zonas, secciones, especialidades y centros de trabajo.



#### IV. DEFINICIONES:

##### 1. **Acoso Laboral**

Es una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tiene como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

##### 2. **Acoso Sexual**

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

##### 3. **Hostigamiento Sexual**

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

##### 4. **Violencia laboral**

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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 sólo evento dañino o en una serie de eventos cuya



suma produce el daño. La violencia laboral incluye: el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

## **v. MECANISMO DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.**

### **1. Prevención:**

Las acciones de prevención están orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad, a los derechos humanos y laborales de todo el personal sindicalizado a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referidas a la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, mediante la difusión, sensibilización y capacitación.

### **2. Difusión:**

La difusión se realiza mediante campañas de sensibilización sobre igualdad de género y prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, a través de los medios digitales, redes sociales, herramientas virtuales y/o materiales impresos, medios de comunicación interna (foros, página del STRM, STRM Noticias, folletos, Revista Restaurador 22 de abril, entre otros).





## **vi. PROCESO DE LA DENUNCIA ANTE LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL:**

1. Presentar la denuncia de manera paralela y personal ante la Secretaría de Igualdad de Género Nacional o Local y Comité Nacional o Local de Vigilancia.
2. El Comité Nacional o Local de Vigilancia, convocará a las partes involucradas (denunciante, denunciado, representante sindical, testigos, etc.) para llevar a cabo la investigación correspondiente.
3. Lo atiende la Secretaría de Igualdad de Género Nacional o Local de forma conjunta con el Comité Nacional o Local de Vigilancia.
4. Dependiendo del tipo de denuncia, se convocará a las partes involucradas de manera conjunta o separada.
5. Derivado de la investigación:
  - a) El Comité Nacional o Local de Vigilancia y la Secretaría de Igualdad de Género Nacional o Local determinaran si es caso de Género u Obrero Patronal.
  - b) En caso de haber conciliación, el Comité Nacional o Local de Vigilancia concluye con la investigación.
  - c) En caso de encontrar responsabilidad, enviará el resultado a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia, quien aplicará el dictamen correspondiente con base a lo establecido en los estatutos.
6. La Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia compartirá copia del dictamen final con la Secretaría de Igualdad de Género.



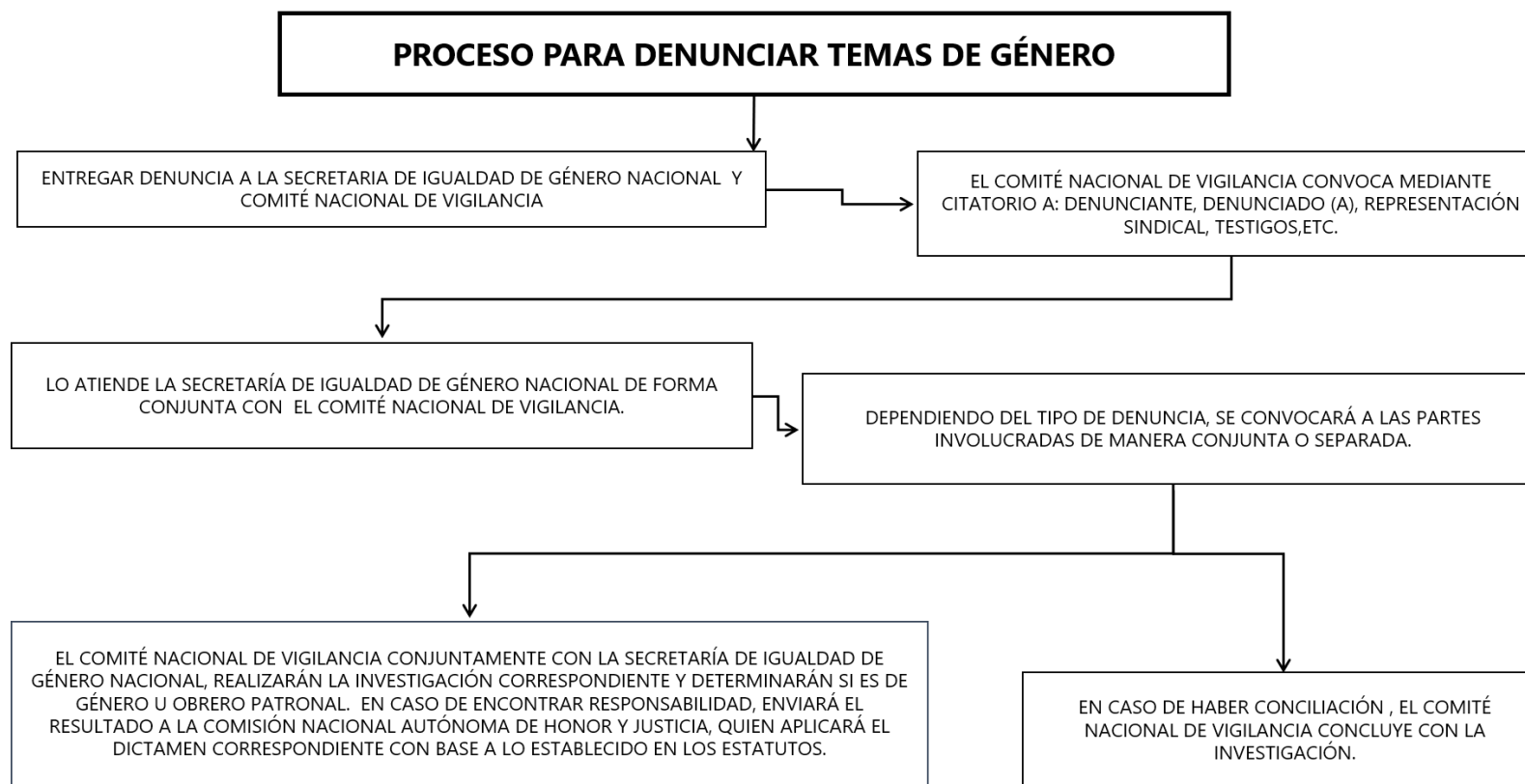
## VII. CONSIDERACIONES

1. La representación sindical al recibir la denuncia tiene la obligación conducirse con secrecía, respeto, empatía, ética e imparcialidad.
2. La representación sindical tiene prohibido inducir a la compañera o compañero a realizar una denuncia sin fundamentos.
3. El Comité Nacional de Vigilancia y la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia atenderán las denuncias de género de manera diligente, ágil y expedita, preferentemente dentro de los primeros 5 días hábiles después de presentada la denuncia.
4. En caso de ser necesario, la representación sindical se apoyará con la Secretaría de Igualdad de Género para una correcta orientación.
5. Si la representación sindical observa comportamientos no adecuados en los centros de trabajo deberá orientar a las y los compañeros con la intención de prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, así como el hostigamiento y el acoso sexual o laboral.
6. La Secretaría de Igualdad de Género acompañará y recomendará con perspectiva de género al Comité Nacional de Vigilancia y a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia en el proceso de la consigna y el dictamen, hasta concluir con la denuncia.



# IX. FLUJOGRAMAS

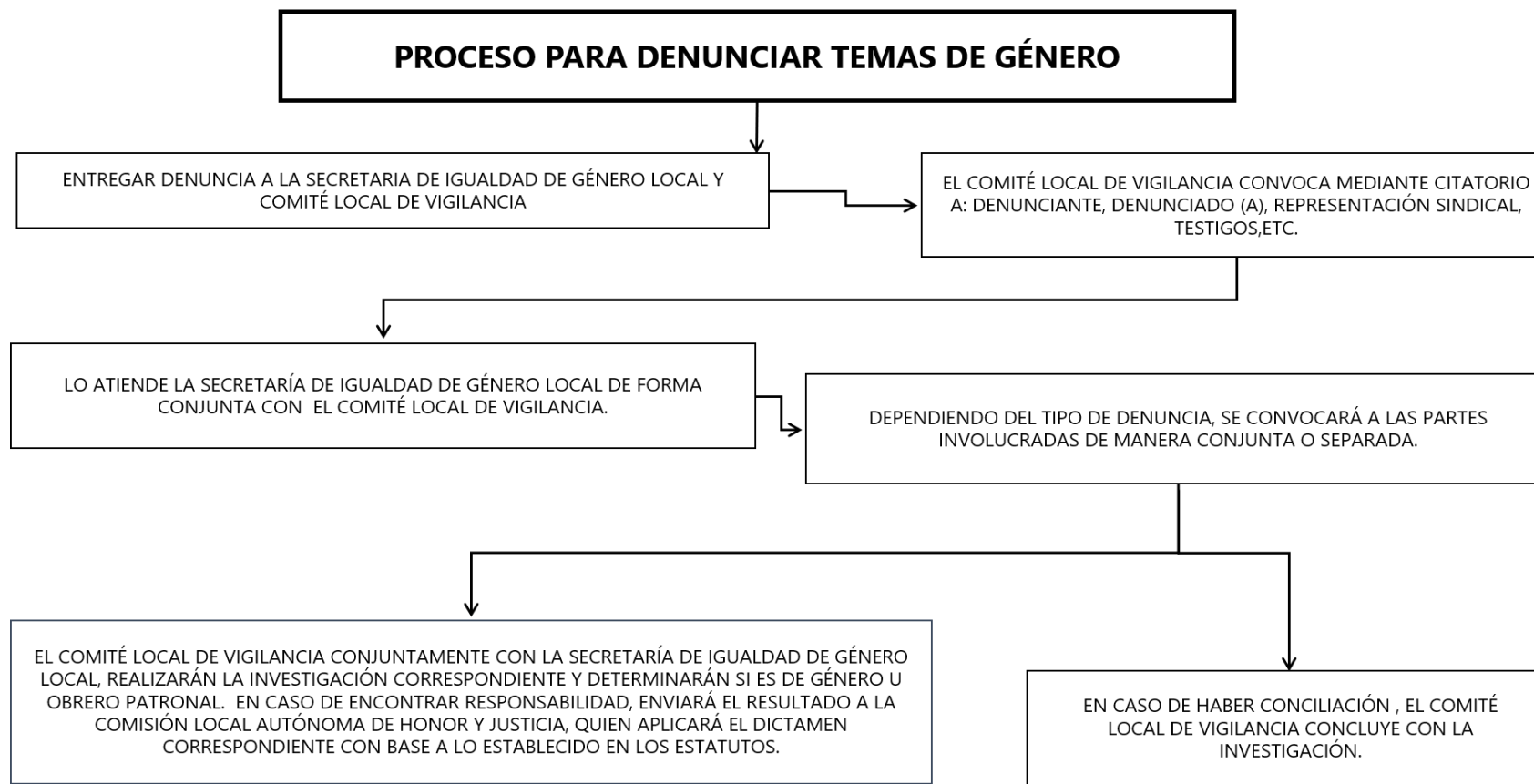
## MATRIZ



**NOTA: LA SECRETARIA DE IGUALDAD DE GÉNERO NACIONAL ACOMPAÑARÁ Y ORIENTARÁ AL COMITÉ NACIONAL DE VIGILANCIA Y A LA COMISIÓN NACIONAL AUTÓNOMA DE HONOR Y JUSTICIA DURANTE TODO EL PROCESO DE LA DENUNCIA. LA COMISIÓN NACIONAL AUTÓNOMA DE HONOR Y JUSTICIA COMPARTIRÁ COPIA DEL DICTAMEN FINAL CON LA SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO NACIONAL.**



## FORÁNEAS



**NOTA: LA SECRETARIA DE IGUALDAD DE GÉNERO LOCAL ACOMPAÑARÁ Y ORIENTARÁ AL COMITÉ LOCAL DE VIGILANCIA Y A LA COMISIÓN LOCAL AUTÓNOMA DE HONOR Y JUSTICIA DURANTE TODO EL PROCESO DE LA DENUNCIA. LA COMISIÓN LOCAL AUTÓNOMA DE HONOR Y JUSTICIA COMPARTIRÁ COPIA DEL DICTAMEN FINAL CON LA SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO LOCAL.**



## VIII. ESTATUTOS, LEYES Y CONVENIOS NACIONALES E INTERNACIONALES

### ESTATUTOS

**ARTICULO 15º.** Son derechos de las y los miembros activos permanentes.

q) Denunciar ante las instancias correspondientes cualquier tipo de discriminación, violencia laboral, acoso, hostigamiento sexual, amenazas, maltrato de palabra y obra, así como exclusiones que violenten o menoscaben los derechos y la dignidad de las y los trabajadores.

**ARTICULO 17º.** Son derechos de las y los miembros jubilados:

q) Denunciar ante las instancias correspondientes cualquier tipo de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, amenazas, maltrato de palabra y obra, así como exclusiones que violenten o menoscaben los derechos y la dignidad de los y las trabajadoras.

**ARTICULO. 19º.** Son obligaciones de las y los miembros activos permanentes y eventuales:

y) Erradicar cualquier tipo de conducta o comportamiento que genere una violación a los derechos humanos, laborales y sindicales entre las y los trabajadores.

z) No incurrir en actos de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual. Asistir a los cursos y capacitación sobre violencia laboral,



hostigamiento y acoso sexual para evitar prácticas de reincidencia y de no repetición.

**ARTICULO 21°.** Son obligaciones de las y los miembros jubilados:

d) Contribuir en cuanto estuviere de su parte, para la fraternización de todos los trabajadores, conducirse con el debido respeto, prestarse mutua ayuda y darse entre sí el tratamiento de COMPAÑERA o COMPAÑERO o CAMARADA.

**Artículo 66° Bis.** Son obligaciones y atribuciones de las compañeras(os) que ocupen la Secretaria de Igualdad de Género del Comité Ejecutivo Nacional:

f) Capacitar a todas las instancias de Representación Sindical sobre la perspectiva de Igualdad de Género a fin de erradicar cualquier tipo de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, amenazas, maltrato de palabra y obra y exclusiones que violenten los derechos y la dignidad de los y las trabajadoras, incorporando medidas en cada secretaria para lograr la igualdad.

g) Establecer con la representación de las Empresas, programas y mecanismos, para analizar y atender las quejas que presenten los y las trabajadoras, sobre cualquier medida que tienda a discriminar o contengan violencia como hostigamiento sexual, amenazas, maltrato de palabra y obra, exclusiones, que violenten los derechos y la dignidad de los y las trabajadoras en coordinación con el Comité Nacional de Vigilancia.



## **ARTICULO 67º.** El Comité Nacional de Vigilancia

q) Consignar ante la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia a las o los compañeros, así como a las o los funcionarios que conforme a los resultados de las investigaciones practicadas por el propio Comité, puedan ser responsables de violaciones a las reglas estatutarias que puedan ameritar sanciones de las establecidas en el propio estatuto.

s) Atender los casos de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual, en coordinación con la Secretaría de Igualdad de Género con base al protocolo establecido.

## **ARTICULO 126º.** La Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia

f) Emitir dictamen sobre las sanciones aplicables a los acusados, o aplicarlas a los culpables de acuerdo con las facultades que le otorgan estos Estatutos.

g) En caso de que su dictamen sea aplicar como sanción al o a los acusados, la destitución de sus puestos, de uno o varios de los Representantes Sindicales, podrá convocar a la Asamblea Judicial Nacional o Local en los términos previstos por estos Estatutos.

## **CONVENIO 190 OIT**

El Convenio núm. 190 de la OIT (o C190 para abreviar) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.





El Convenio fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y entró en vigor el 25 de junio de 2021.

Por unanimidad, el 15 de marzo de 2022, el Senado de la República aprobó sumar a México a la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual busca erradicar la violencia y el acoso laboral.

El Convenio 190 aplica a todas las modalidades de trabajo y contempla que las actividades laborales no siempre se realizan en un espacio determinado y, por lo tanto, plantea una perspectiva amplia, extendiendo su aplicación a las actividades realizadas durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

El Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, su ratificación permitirá elaborar mecanismos para la protección de las mujeres ante cualquier situación en el ámbito laboral, así mismo contempla los costos que suponen la violencia y el acoso no solo en términos de salud, sino también de bienestar y economía pues se traduce en merma de la integridad física y psicológica de quien vive la violencia, hasta la pérdida de productividad, pasando por el deterioro del clima laboral, de la propia entidad contratante o patronal, así como de las relaciones familiares y sociales de quien la vive, por lo que debe de enfatizarse que el impacto no es sólo individual sino también comunitario.



### **LEY 3 DE 3**

La Ley 3 de 3 prohíbe ocupar cargos de representación popular, ni ser funcionarios públicos a quienes hayan sido sentenciados por violencia familiar, delitos sexuales y a los morosos en el pago de pensiones alimentarias.

### **SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

El presente Protocolo es un instrumento de prevención y actuación en casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, que apoya a las empresas para fomentar entornos organizacionales favorables y libres de violencia.

"Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana".

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo\\_28062017\\_FINAL.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf)

### **CSA (CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS AMÉRICAS)**

La violencia y el acoso en el trabajo son una de las principales problemáticas de nuestro tiempo. La Confederación Sindical de las Américas (CSA) pretende establecer un marco de regulación internacional que, desde la Organización Internacional del Trabajo, contribuya a reducir y a eliminar esta situación.

### **UNI GLOBAL**

La violencia laboral se trata de aquellos incidentes donde las personas son abusadas, amenazadas, o violentadas en circunstancias relacionadas a su



trabajo y que incluyen un riesgo implícito o la violencia laboral se trata de aquellos incidentes donde las personas son abusadas, amenazadas, o violentadas en circunstancias relacionadas a su trabajo y que incluyen un riesgo implícito o explícito al bienestar y la salud de la víctima.

El departamento de igualdad de oportunidades de UNI lleva a cabo la campaña Break the circle, contra la violencia de género desde el año 2009.

### **LEY OLIMPIA**

Es un conjunto de reformas a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y al Código Penal Federal que buscan reconocer la violencia digital y sancionar los delitos que violen la intimidad sexual de las personas a través de medios digitales.

La violencia digital son actos de acoso, hostigamiento, amenazas, insultos, mensajes de odio, vulneración de datos o información privada realizados mediante el uso de tecnologías. Además de la difusión de imágenes, audios o videos —reales o simulados— del contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento.

### **COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS**

“Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.



Los derechos humanos son iguales y no discriminatorios: La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.”

## **CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA**

### **CAPÍTULO I. DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SUS GARANTÍAS.**

#### **ARTICULO 1°**

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

## **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

#### **ARTÍCULO 1°**

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”