PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

TABLA DE CONTENIDO

I. Introducción

II. Objetivos

III. Ámbito de aplicación y alcance

IV. Definiciones

V. Mecanismo de Prevención y Difusión. Canales de atención

VI. Proceso de la denuncia ante los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual

VII. Consideraciones.

Flujograma

PRESENTACIÓN

En México, aunque existe una gran cantidad de normativas tendientes a garantizar los derechos humanos de las mujeres y los hombres y a prevenir la violencia de género que se ejerce, aún persisten muchos factores que influyen para que persista la impunidad en estos casos.

El hostigamiento y acoso sexual impiden el logro de la igualdad, avalan la violencia sexual y tienen efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas e instituciones, porque entorpece la productividad y el desarrollo.

El Estado mexicano y las instituciones sociales tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir las leyes internas y los tratados internacionales ratificados en materia de derechos humanos y, de manera específica, de derechos de las mujeres. El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana está comprometido con la igualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y con la promoción de ambientes laborales en los que todas las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno. Por esta razón desarrolla acciones que coadyuven a mejorar el nivel de cumplimiento normativo de nuestro sindicato con la nueva obligación surgida de la reforma de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo: la de implementar en acuerdo con los trabajadores, protocolos para la atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.

Acorde con su tradición de defensa de los derechos de los compañeros trabajadores, este Sindicato ha elaborado el presente Protocolo para atender, prevenir y erradicar la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual**,** el cual será instrumento clave para atender casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.

De esta manera, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana ayuda a construir un mejor futuro en el que la violencia de genero deje de ser regla en México.

CO. FRANCISCO HERNÁNDEZ JUÁREZ
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA

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.

I.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.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE:

I. 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, secciones de empresa y centros de trabajo.

III. DEFINICIONES:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo define “violencia y acoso” de la siguiente manera:

“un 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”.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la violencia laboral y el acoso abarca aquellos casos que: “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este”.

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 los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

La primera sala de la SCJN estableció criterios para valorar con perspectiva de género los testimonios de víctimas en caso de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual, acordaron los ministros, es una forma de violencia contra la mujer donde “se constituye una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre las mujeres, al denigrarlas y concebirlas como objetos”.

“Las mujeres víctimas de violencia, en especial de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan acceder a la justicia, incluyendo algunas relacionadas con la acreditación del delito y la responsabilidad penal del imputado”.

En razón de lo anterior, la Primera Sala estableció regla para, con perspectiva de género, realizar la valoración de testimonios de las víctimas de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer. El modelo propuesto para tal fin, se integra, al menos, por los siguientes elementos:

a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que en general se produce en ausencia de otras personas, por lo que se requieren medios de prueba distintos a los tradicionales (vg. pruebas gráficas y documentales) por lo que la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Y tomar en cuenta que usualmente, por la naturaleza de esos delitos, la víctima no suele denunciarlos por el estigma que implica.

b) Dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual, puede ser usual que el recuento de los hechos presente algunas inconsistencias o variaciones cuando se hace, lo que no debe restar valor probatorio a la declaración de la víctima.

c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.

d) Se debe analizar la declaración de la víctima, que es la prueba fundamental, en conjunto con otros medios de convicción como dictámenes médicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.

e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones se utilizarán siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes con los hechos.

IV. 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, Difusión y Capacitación.

Se generará un correo **género@strm.org.mx** y buzón digital (https://reporte.strm.cloud/genero/) en la página del STRM exclusivo para la atención de violencia labora, acoso y hostigamiento sexual.

V.1.Prevención y Sensibilización:

Las acciones de prevención y sensibilización 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 y sensibilización.

- Se realizarán campañas permanentes a través de medios digitales, redes sociales, STRM noticias, medios impresos como carteles, trípticos, flayers, etc. Con la leyenda, “En nuestro Sindicato no se permite ningún tipo de violencia por género orientación sexual”. Se identificarán las visualizaciones por secciones, especialidades o CT para priorizar las intervenciones necesarias para la prevención.

- Se realizarán 5 foros por año organizados por la Coordinación de Igualdad de Género del Comité Ejecutivo Nacional. Los foros incluirán cine debates, conversatorios, talleres o vídeo cápsulas.

- Se realizará una cápsula semanal, una cápsula informativa en cada programa de radio.

- Realizar oficialmente la difusión del 8 de marzo, el 28 de septiembre y el 25 de noviembre.

- Se realizará campaña de sororidad entre las compañeras.

- Creación de hashtags.

  # NO ES NO
  # TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA LABORAL

V.2. Difusión:

La difusión se realiza mediante campañas sobre la existencia y contenido de este Protocolo, igualdad de género y prevención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, en 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).

- Se realizarán censos y encuestas aleatorias con la finalidad de medir y obtener un diagnóstico del impacto de la sensibilización de género.

- Se elaborarán cápsulas informativas con la leyenda.

"SABÍAS QUE…"

- SE GARANTIZARÁ TU INTEGRIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

- TRATO DIGNO Y DISCRECIÓN ABSOLUTA A TU DENUNCIA

- SE DARÁ ORIENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y APOYO POSTRAUMÁTICO

- Se deberá realizar, cuando menos, una campaña de difusión cada año para reforzar los mecanismos de conocimiento y compromiso con la aplicación del Protocolo.

V.3. Capacitación

Se necesita una capacitación especializada y permanente de las personas que atiendan los casos, por lo cual se necesita un programa de capacitación anual que involucre a los y las integrantes del Comité Especializado en atención, así como el conjunto de las instancias de Comité de Igualdad de Género; Comités de Vigilancia y Honor y Justicia cada vez que haya cambios de sus integrantes.

- Se promoverá un curso obligatorio de sensibilización de género y actualización.

VI. Proceso de la denuncia ante los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual:

Debido a la calidad diferenciada de impacto en la vida de quien está expuesta a uno o varios actos de naturaleza sexual y a la relación que existe entre esta exposición y la aparición de síntomas del Trastorno de Estrés Postraumático, se formará un equipo especializado para atender y acompañar estos casos de forma que se garantice la atención ética de calidad y calidez, centrada en la víctima.

Equipo especializado para atender casos de acoso y hostigamiento sexual.

Este equipo estará conformado por tres representantes de la Coordinación de Igualdad de Género; y, dos representantes de cada uno de los Comités de Vigilancia y Honor y Justicia.
Todas y todos los integrantes del Equipo Especializado en materia de atención de casos de violencia contra las mujeres deberán recibir una capacitación mínima de 24 horas presenciales para que adquieran la habilidad de acompañar y documentar los casos de manera focalizada y profesionalizada de acuerdo con las funciones y roles determinados para cada uno de los integrantes.

Los objetivos de esta capacitación será sensibilizar y profesionalizar al personal que integrará el Equipo Especializado para que puedan dar una atención de calidad y promover respuestas resilientes en el proceso de denuncia, así como difundir y dar seguimiento al Protocolo.
Las personas integrantes de dicho Equipo deberán tener las siguientes características:

1.Conocimientos y capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

2.Experiencia en comunicación asertiva y escucha activa.

3.Tener la habilidad de generar confianza con las personas trabajadoras y respetar las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía y promoviendo la resiliencia.

4.Conozca y aplique los principios y procedimientos del Protocolo.

5.Se conduzca con humanidad y respeto hacia la dignidad de las demás personas.

6.No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios o de cualquier tipo de violencia hacia personas de su entorno laboral, ni demás conductas señaladas en el Protocolo.

7.Firme la Carta Compromiso que manifieste su voluntad de ser parte del Equipo Especializado.

PROCEDIMIENTO

1. La persona que realice una denuncia de acoso o hostigamiento sexual podrá presentar su petición a la Coordinación de Igualdad de Género.

2. El Equipo Especializado realizará una entrevista inicial en la que recabará todos los aspectos relacionados con los incidentes que se denuncian, y elaborará el Registro Único y la Denuncia correspondiente con los datos proporcionados por la víctima de manera escrita para presentar a las instancias identificadas en el punto

3. El Equipo Especializado, en conjunto y de acuerdo con la víctima, elaborará una valoración de riesgos y las medidas de protección necesarias para la víctima, con la finalidad de detener posibles daños o escalada de la violencia. Estas deben tener como fin proporcionar seguridad a la víctima y deben ser proporcionales, transitorias, confidenciales, oportunas y eficaces.

4. El Equipo Especializado convocará de manera separada a la persona denunciada para llevar a cabo la entrevista correspondiente

5. En caso de que así lo soliciten las partes, se convocará a representante sindical, testigos, etc.

En caso de que el Equipo Especializado encuentre responsabilidad de la persona denunciada, elaborará el dictamen con perspectiva de género, con las sugerencias de sanción, a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia, quien aplicará la sanción con base a lo establecido en los estatutos y aprobado en la XLVIII Convención Nacional Ordinaria Democrática de los Telefonistas.

VIII.CONSIDERACIONES

La representación sindical al recibir la denuncia tiene la obligación de conducirse con secrecía, respeto, empatía, ética e imparcialidad.
La representación sindical tiene prohibido inducir a la compañera o compañero a realizar una denuncia sin fundamento

. El Equipo Especializado atenderán las denuncias de violencia de género de manera diligente, ágil y expedita, preferentemente dentro de los primeros 5 días hábiles después de presentada la denuncia.

En caso de ser necesario, la representación sindical se apoyará con la Secretaría de Igualdad de Género para una correcta orientación.

Si la representación sindical observa comportamientos no adecuados en los centros de trabajo deberá presentar un reporte al Equipo Especializado y recordar a las y los compañeros la existencia de este protocolo y el compromiso de Tolerancia Cero para los casos de violencia en nuestro Sindicato.

El reporte que se presente deberá ser manejado con los principios de confidencialidad que amerita este tipo de situaciones.

En caso de que se encuentre que una denuncia de género fuera presentada en falso, será sujeto por parte de la Comisión Nacional de Honor y Justicia de una sanción.

MATRIZ

PROCESO PARA DENUNCIAR Y ATENCIÓN A LOS TEMAS DE GÉNERO

Se entrega denuncia a la Secretaría de Igualdad de Género, al correo genero@strm.org.mx o Buzón de Género ubicado en la página del Sindicato de Telefonistas

El Comité Nacional de Vigilancia convoca mediante citatorio a denunciante, testigos, y representación sindical (a solicitud de denunciante).

Lo atiende la Coordinación de Igualdad de Género de forma conjunta con el Comité Nacional de Vigilancia.

Se convoca a las partes involucradas, SIEMPRE se deberá de realizar de manera separada.

El Comité Nacional de Vigilancia conjuntamente con la Coordinación de Igualdad de Género, realizará la investigación correspondiente y se determinará si es un tema de Género u Obrero Patronal. En caso de encontrar responsabilidad, se enviará el dictamen a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia quien aplicará la consignación correspondiente con base a lo establecido en nuestros estatutos.

La Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia y la Coordinación de Igualdad de Género harán de conocimiento a la víctima el resultado final de la investigación.

NOTA: La Coordinación de Igualdad de Género Nacional acompañará y orientará a la Comisión Nacional de Vigilancia y a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia durante todo el proceso de denuncia. La Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia compartirá copia del dictamen final con la Coordinación de Igualdad de Género.

FORÁNEAS

PROCESO PARA DENUNCIAR Y ATENCIÓN A LOS TEMAS DE GÉNERO

La representación sindical orientará a las y los compañeros, a ingresar su denuncia al correo genero@strm.org.mx o Buzón de Género ubicado en la página del Sindicato de Telefonistas

El Comité Nacional de Vigilancia convoca mediante citatorio a denunciante, testigos, y representación sindical (a solicitud del denunciante).

Lo atiende la Coordinación de Igualdad de Género de forma conjunta con el Comité Nacional de Vigilancia.

Se convoca a las partes involucradas, SIEMPRE se deberá de realizar de manera separada.

El Comité Nacional de Vigilancia conjuntamente con la Coordinación de Igualdad de Género, realizará la investigación correspondiente y se determinará si es un tema de Género u Obrero Patronal. En caso de encontrar responsabilidad, se enviará el dictamen a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia quien aplicará la consignación correspondiente con base a lo establecido en nuestros estatutos.

La Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia y la Coordinación de Igualdad de Género harán de conocimiento a la víctima el resultado final de la investigación.

NOTA: La Coordinación de Igualdad de Género Nacional acompañará y orientará a la Comisión Nacional de Vigilancia y a la Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia durante todo el proceso de denuncia. La Comisión Nacional Autónoma de Honor y Justicia compartirá copia del dictamen final con la Coordinación de Igualdad de Género.