



**PROTOCOLLO
NOM-035**

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

El presente protocolo tiene como propósito la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo de Tritón Comunicaciones, S.A. de C.V. (en lo sucesivo el “Protocolo”).

I. DEFINICIONES

Para efectos del presente Protocolo se entiende por:

Acoso Laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima causando un daño físico, psicológico, económico y laboral, ya sea en el Centro de Trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral.

En cuanto a su tipología, el Acoso Laboral, se presenta en tres niveles:

- i. Horizontal: cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros que ocupan un nivel jerárquico similar;
- ii. Vertical descendente: cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos jerárquicos superiores respecto a la víctima; y/o
- iii. Vertical ascendente: se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Acoso Sexual: 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.

Colaborador(a): Es la persona que amparada por un contrato de prestación de servicios celebrado con la Empresa se encuentra prestando sus servicios en algún Centro de Trabajo.

Centro de Trabajo: Todo aquel lugar en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo con la Empresa.

Comité de Atención y Seguimiento: Comité conformado por las personas trabajadoras y las personas empleadas del Centro de Trabajo encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo, estará integrado por al menos un miembro de cada una de las siguientes direcciones: Dirección General Jurídica, Dirección de Gente y Cultura y Auditoría Interna.

El Comité de Atención y Seguimiento estará supervisado por el área de Auditoría Interna.

Denuncia: Es la notificación realizada por cualquier Trabajador(a) o Colaborador(a), a través del sistema institucional de denuncias de la Empresa, respecto a alguna conducta o acción realizada sobre posibles actos de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral en contra de cualquier Trabajador(a) o Colaborador(a) de la Empresa sin importar su cargo.

Empresa: Centros de Trabajo de Tritón Comunicaciones, S.A. de C.V.

Hostigamiento Sexual: 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.

Persona Agresora: Persona que ha infligido cualquier forma de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral hacia una persona trabajadora.

Persona Consejera: Persona designada en el Centro de Trabajo que orientará y acompañará a la Presunta Víctima de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral.

Presunta Persona Agresora: Persona de la que se presumen actos de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el Centro de Trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Presunta Víctima: Persona que presume haber sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral.

Trabajador(a): Es la persona que amparada por un contrato de trabajo celebrado con la Empresa se encuentra prestando sus servicios en el Centro de Trabajo.

Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral.

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 atentando contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de Violencia Laboral incluye el Acoso Laboral, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.

II. OBJETIVOS

Son objetivos del presente Protocolo:

(i) Establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral en contra de cualquier Trabajador(a) o Colaborador(a) de la Empresa sin importar su cargo;

(ii) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y libre de Violencia Laboral en la Empresa;

(iii) Definir mecanismos de atención a las Presuntas Víctimas de algún caso de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral en la Empresa;

(iv) La investigación de la Denuncia se realizará bajo los principios de: (i) dignidad y defensa de la persona; (ii) ambiente saludable y armonioso; (iii) igualdad de oportunidades; (iv) confidencialidad; (v) debida diligencia; y (vi) no revictimización;

(v) Mantener con carácter de información confidencial el nombre y datos del Trabajador(a) o Colaborador(a) que ha sufrido Acoso Laboral, Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y/o Violencia Laboral; y,

(vi) El Comité de Atención y Seguimiento deberá contar con un registro de los casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral en la Empresa que permitan tomar acciones para una mayor prevención y erradicación.

III. PRINCIPIOS RECTORES

El presente Protocolo se regirá bajo los siguientes principios rectores:

(i) Dignidad y defensa de la persona: Todos los Trabajadores(as) o Colaboradores(as) de la Empresa tienen derecho a ser protegidos contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de Violencia Laboral;

(ii) Ambiente saludable y armonioso: Todos los Trabajadores(as) o Colaboradores(as) de la Empresa tienen derecho de ejercer su trabajo en un ambiente sano y seguro que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional;

(iii) Igualdad de oportunidades: Todos los Trabajadores(as) o Colaboradores(as) de la Empresa deben tener acceso igualitario a los recursos productivos y de ascenso laboral;

(iv) Confidencialidad: El procedimiento de Denuncia deberá preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes;

(v) Debida diligencia: Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos; y,

(vi) No revictimización: Se deberá evitar exponer innecesariamente a la Víctima a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a la Presunta Víctima atendiendo al principio de dignidad de la persona.

IV. ACCIONES DE PREVENCIÓN

Se deberá implementar una política estricta en contra de los actos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral en la que se establezcan sanciones importantes en contra de estos comportamientos, por lo que se recomienda implementar las siguientes acciones:

- (i)** Difundir una campaña de prevención y denuncia, a través de los medios o canales de comunicación institucionales de la Empresa de cero tolerancia a conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral;
- (ii)** Diseñar un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral;
- (iii)** Promover una cultura de igualdad de género y clima laboral libre de violencia;
- (iv)** Designar una Persona Consejera la cual dará atención y asesorará a la Presunta Víctima sobre el procedimiento de Denuncia e informará al Comité de Atención y Seguimiento; y,
- (v)** Establecer un Comité de Atención y Seguimiento, el cual contará con:

a) Comité Corporativo: Conformado por las áreas de Auditoría Interna, Gente y Cultura y Jurídico;

b) Comités Locales: Se establecen en los Centros de Trabajo de acuerdo al número de trabajadores debiendo ser:

1. Centros de Trabajo con más de 15 y hasta 30

Trabajadores(as): Se designarán 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del Centro de Trabajo;

2. Centros de Trabajo con más de 30 y hasta 100

Trabajadores(as): Se designará un coordinador, un secretario y 3 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del Centro de Trabajo; y,

3. Centros de Trabajo que cuenten con más de 100

Trabajadores(as): Se designará un coordinador, un secretario y al menos 5 representantes de las diversas áreas de responsabilidad del Centro de Trabajo.

c) Persona Consejera: Fungirá como primer contacto en los Centros de Trabajo, para asesorar a la Presunta Víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral.

El Comité de Atención y Seguimiento deberá estar representado de manera equitativa por mujeres y hombres.

V. FUNCIONES

A. El Comité Corporativo contará con las siguientes funciones y atribuciones:

- 1.** Promover una cultura organizacional de igualdad de género;
- 2.** Remitir al área de Auditoría Interna las Denuncias presentadas sobre Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, a través del sistema institucional de denuncias;
- 3.** Determinar las sanciones aplicables en los casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral en los Centros de Trabajo;
- 4.** Impulsar medidas de prevención de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral en los Centros de Trabajo;
- 5.** Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes de los Comités Locales, Personas Consejeras y de todo el personal de los Centros de Trabajo;
- 6.** Difundir las vías y el procedimiento de atención de casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral;
- 7.** Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo;
- 8.** Aprobar formatos, procedimientos y cualquier otro instrumento que sirva para el cumplimiento de los objetivos; y,
- 9.** Asesorar a los Comités Locales en casos de controversia, o en aquellos que, a su consideración, deban tener un seguimiento Corporativo.

B. Los Comités Locales contarán con las siguientes funciones y atribuciones:

- 1.** Dar orientación y seguimiento a la Presunta Víctima para la presentación de Denuncias sobre Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, a través del sistema institucional de denuncias;
- 2.** Vigilar y dar seguimiento al cumplimiento de las sanciones que procedan en los casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral que determine el Comité Corporativo; y,
- 3.** Actuar de conformidad con los principios rectores de este Protocolo.

C. Persona Consejera contará con las siguientes funciones:

- 1.** Dar atención de primer contacto y asesoría a la Presunta Víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral;
- 2.** Orientar y proporcionar información a las Presuntas Víctimas y/o Víctimas sobre conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral;
- 3.** Realizar las acciones y medidas que establezca el presente Protocolo;
- 4.** Apoyar en el acompañamiento a la Presunta Víctima para la atención de casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral;
- 5.** Informar al Comité Corporativo en caso de la existencia de un posible conflicto de interés con la Presunta Víctima y/o Presunto Agresor;

- 6.** Informar a la Presunta Víctima que tiene el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, pudiendo escoger entre la aplicación del Protocolo o acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera del mismo (PROFEDET, Centros de Conciliación y Registro Laboral y/o Juzgados Laborales);
- 7.** Dar seguimiento a los casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral al interior del Centro de Trabajo y al exterior, en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la Persona Consejera esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas; y,
- 8.** Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité Corporativo.

D. El sistema institucional de denuncias administrado por el área de Auditoría Interna contará con las siguientes funciones:

- 1.** Recibir, registrar y asignar para su análisis e investigación las Denuncias presentadas sobre Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, de acuerdo a los lineamientos de este Protocolo;
- 2.** Las Denuncias sobre Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral que involucren a personal de la Dirección de Gente y Cultura serán investigadas por Auditoría Interna; y,
- 3.** Informar al Comité Corporativo el Dictamen Final sobre la procedencia o improcedencia de las Denuncias sobre Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral, así como las conclusiones y recomendaciones emitidas.

VI. PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

El procedimiento de Denuncia interna por casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral se registrará conforme a los siguientes lineamientos:

(i) La Presunta Víctima deberá presentar Denuncia por Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral, a través del sistema institucional de denuncias de la Empresa que reconoce los siguientes medios:

a. Correo electrónico **denuncias@televisa.com.mx**; y,

b. Ingresando a la página de internet

https://capturadenuncias.televisa.com.mx/DenunciasCaptura/denuncias_tel.aspx.

(ii) El Comité Corporativo con información del sistema institucional de denuncias deberá supervisar y dar seguimiento a los hechos de la Denuncia bajo las siguientes conductas:

a) Generar confianza en los Trabajadores(as) y/o Colaboradores(as) que denuncien hechos o conductas de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral;

b) Comunicar a la Presunta Víctima que estará a salvo de represalias y que se tomarán las medidas de protección sin importar el resultado de la investigación; y,

c) Asegurar la confidencialidad de la Denuncia y de la información proporcionada.

- (iii)** Una vez presentada la Denuncia, el Comité Corporativo turnará la misma al área de Auditoría Interna quien operará de acuerdo a los lineamientos de este Protocolo;
- (iv)** El Comité Corporativo podrá, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la Presunta Víctima, tales como: la reubicación física, el cambio de unidad administrativa y demás actos que se consideren necesarios para procurar la integridad; y,
- (v)** Una vez realizada la investigación, el área de Auditoría Interna enviará al dictamen final al Comité Corporativo quien deberá decidir si la Denuncia tiene fundamento y emitirá un acta de cierre, en la cual de resultar ciertos los hechos denunciados se establecerán las sanciones aplicables correspondientes.

En caso que el Comité Corporativo, los Comités Locales o cualquier otra instancia de la Empresa reciba una Denuncia en términos de este Protocolo se deberá orientar a la persona indicándole el mecanismo adecuado para presentar las Denuncias que garantizan la confidencialidad y un proceso adecuado.

VII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Durante la investigación de la Denuncia, el Comité Corporativo podrá determinar las medidas de protección suficientes con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación para la Presunta Víctima en el Centro de Trabajo, las cuales deberá dar conocer a las áreas involucradas.

Para la determinación e implementación de las medidas de protección el Comité Corporativo deberá apegarse a los siguientes principios:

- i.** No se deberán prejuzgar los hechos;
- ii.** Prevenir posibles actos en los que la Presunta Persona Agresora pudiera tomar represalias contra la Presunta Víctima; y,
- iii.** Ser empático con las partes y consideraciones del caso.

Las medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta con el fin de proteger a la Presunta Víctima y propiciar un ambiente laboral apropiado en el Centro de Trabajo, las cuales consistirán en:

- i.** Acciones de sensibilización a un área en particular;
- ii.** Reubicación física o cambio de área de la Presunta Víctima o de la Presunta Persona Agresora;

- iii.** Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente;
- iv.** Autorización para realizar funciones fuera del Centro de Trabajo;
- v.** En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo a la Presunta Víctima mientras la denuncia esté en investigación; y,
- vi.** Otras medidas que, a consideración del Comité Corporativo, coadyuven para la protección de la Presunta Víctima y del ambiente laboral.

VIII. MEDIDAS PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDUCTA

Las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el Comité Corporativo cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la Víctima y tendrán como propósito la modificación de la conducta de la Persona Agresora frente a la Víctima y al resto del personal del Centro de Trabajo.

Las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la Denuncia para proteger a la Víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el Centro de Trabajo:

- i.** Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la Persona Agresora (*la Dirección de Gente y Cultura buscará asociaciones que puedan apoyar*);
- ii.** Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de Violencia Laboral;
- iii.** Reubicación física o cambio de área de la Víctima o Persona Agresora, según se considere conveniente;
- iv.** Cambio de horario de la Víctima o Persona Agresora;
- v.** Terminación de la relación laboral de la Persona Agresora con el Centro de Trabajo; y,
- vi.** Otras medidas que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la Persona Agresora.

Asimismo, será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada, a través de las siguientes actividades, las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta, atendiendo a los méritos de la Denuncia:

- i.** Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de Violencia Laboral;
- ii.** Difusión del procedimiento para la atención de casos de Violencia Laboral con base en el Protocolo;
- iii.** Emisión una campaña sobre las conductas de Violencia Laboral en el Centro de Trabajo; y,
- iv.** Otras medidas que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada.

IX. SANCIONES

Las sanciones aplicables para los casos de Acoso Laboral, Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual y/o Violencia Laboral podrán ser:

(i) En caso de ser Trabajador(a) podrá ser sancionado, mediante:

- a)** Amonestación por escrito debiendo levantarse acta administrativa, la cual deberá agregarse al expediente personal del Trabajador(a);
- b)** Suspensión de tres a cinco días sin goce de sueldo; y,
- c)** Rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para la Empresa conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo;

(ii) Para el caso de Colaborador(a) se notificará la terminación anticipada de su contrato de prestación de servicios.

Para los efectos de la interpretación y aplicación de este Protocolo en todo momento se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y demás legislación aplicable.

