

DERECHO A UN TRABAJO DIGNO EN UN AMBIENTE LIBRE DE VIOLENCIA.

Manual para identificar el
acoso sexual y hostigamiento



CEREAL
Centro de Reflexión
y Acción Laboral

Índice

1.- Punto de partida	04
2.- ¿Qué entendemos por violencia laboral?	05
3.- ¿Cuáles son las formas de violencia laboral? y ¿Cómo reconozco la violencia laboral?	07
4.- Hostigamiento laboral	08
5.- Acoso sexual	09
6.- ¿Qué hacer?	11
7.- Marco conceptual	14
8.- Consideraciones finales	18

PUNTO DE PARTIDA

Todas las trabajadoras y trabajadores tenemos derecho a un trabajo digno en un ambiente laboral libre de violencia. Sin embargo, la presencia de violencia en los centros de trabajo, parece ser una realidad cotidiana, difícil de comunicar y enfrentar. En este sentido, reconocemos que muchas veces, nos cuesta identificar cuándo estamos en una situación en la que somos víctimas u observadores de violencia ¿Por qué?

En México, muchos trabajadores y trabajadoras, antes de denunciar una situación de violencia -hostigamiento laboral-acoso sexual- prefieren abandonar la empresa. Según cifras del INEGI (ENOE,2017), 18mil, 061 personas aseguran haber abandonado su centro de trabajo por situaciones de acoso y discriminación¹.

Este manual pretende ser una herramienta de apoyo, todas y todos los trabajadores, para generar espacios de formación, reflexión y diálogo, a partir de los cuáles, podamos tomar conciencia e indentificar las diferentes formas en que se manifiesta la problemática de la violencia laboral. Conocer nuestros derechos y saber que si, una persona atenta contra nuestra dignidad e integridad a través de cualquier manifestación de violencia laboral, sepa que tiene derecho a denunciarla.

En CEREAL, sobre todo, centramos nuestro trabajo en la formación, promoción y defensa de los derechos humanos laborales de trabajadoras y trabajadores de la industria electrónica, que en muchos casos sus trabajos se caracterizan por condiciones precarias (subcontratación, salarios insuficientes, horarios extensos, contratos flexibles); con alta prevalencia de riesgos en el trabajo (exposición al ruido, alta temperaturas, calor, presencia de sustancias tóxicas, vibración, movimientos repetitivos, etc) y con una alta presencia de mujeres. En dónde además, la violencia laboral, también presenta manifestaciones.

¹ INEGI _ENOE (2017) [<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/economia/inegi-18-mil-dejan-trabajo-por-acoso-y-discriminacion>] Consultado: junio 2019

¿Qué entendemos por violencia laboral?

Hay diferentes definiciones de Violencia. La Real Academia Española (RAE) la define como: “Violencia: acción violenta o contra el natural modo de proceder”², por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que: “La violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”³.

Ambas definiciones nos permiten observar, que la violencia es un fenómeno complejo con múltiples expresiones.

En el ámbito laboral, también la violencia es una problemática que tiene diferentes formas de manifestarse: intimidación, agresión verbal o física, hostigamiento y acoso sexual.

La Ley Federal del Trabajo (2012) reconoce dos de estas formas: hostigamiento laboral y acoso sexual. El hostigamiento es definido por la ley como: “El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”⁴.

Por su parte, el acoso sexual se define en la LFT, como una forma de violencia en la que, si bien no necesariamente existe una relación de 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 eventos⁵.

Durante el segundo semestre del 2018 y el primero del 2019, Según la investigación realizada por alumnos y alumnas, en coordinación con el dpto. de psicología del ITESO⁶, en el campo de investigación de la industria electrónica, se hace énfasis en el poder que se ejerce de forma violenta, esto lo nombran “violencia laboral”; incluye técnicas de adiestramiento, los procesos de dominación mediante los cuales se obtiene obediencia, el desarrollo de su potencial, mediante largas jornadas de trabajo bajo presión y la jerarquía de tareas ejerciendo la superioridad.

² RAE (2019) [www.rae.es] consultado: junio 2019

³ OMS_violencia (2019) [<https://www.who.int/topics/violence/es/>] Consultada: Junio 2019

⁴ LFT art. 3 bis DOF 30-11-2012

⁵ LFT art. 3 bis DOF 30-11-2012

⁶ Proyecto de formación personal. Violencia Laboral. Departamento de Psicología, Educación y Salud. Licenciatura en Psicología. (ITESO).

Entonces si diferentes organismos, normas y leyes, entre las que se encuentra la Ley Federal del trabajo, definen hostigamiento laboral y acoso sexual ¿por qué es tan difícil identificarla?

Algunas razones:

- En el caso del acoso sexual, es más contundente: es entendida como cualquier manifestación de tipo sexual en la que no estén de acuerdo las personas involucradas.
- Sí una de las personas no está de acuerdo: es acoso.
- No hay poquito o mucho. Se incluyen desde insinuaciones, peticiones explícitas verbales, comentarios sexuales, incluso muestras sexuales no verbales.
- Sin embargo, a veces confunde, que suele considerarse como una posible consecuencia de la personalidad de la víctima o del acosador o acosadora;

¿ Te identificas alguna de estas situaciones?

¿Cómo describiría la situación de acoso sexual? ¿qué personas están involucradas?

Sin embargo, para el hostigamiento laboral, existen algunas razones por las que resulta más complicado identificarlo, por ejemplo:

El hostigamiento laboral, a veces, se relaciona el problema derivado de la organización del trabajo. Es decir, como algo, que normalmente sucede entre jefes y subordinados-as, como algo “natural”, en las relaciones entre personas que no tienen el mismo poder dentro de la empresa;

Otra situación es cuando se considera que ciertas actitudes o lenguaje poco sanos, pueden motivar la competencia individual, entre trabajadoras y trabajadores. Además esto, dificulta el apoyo entre los compañeros y compañeras para tener relaciones laborales saludables al sólo priorizar la producción.

¿ Te identificas alguna de estas situaciones?

¿Cómo describiría la situación de hostigamiento laboral? ¿qué personas están involucradas?



La violencia laboral tiene varias manifestaciones, entre ellas: hostigamiento laboral y acoso sexual. Este tipo de violencia además tiene diferentes formas de presentarse. Diferentes frecuencia, duración y fuerza. Y sí, puede ser complejo reconocer, si es real o no, que alguien tiene una intención hostil directa hacia nosotras o nosotros. Pero en todos los casos, la violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter a una persona en su lugar de trabajo.

¿Cuáles son las formas de violencia laboral? y ¿Cómo reconozco la violencia laboral?

Podemos identificar que el hostigamiento laboral se entiende como una conducta destinada a perturbar o alterar. Según la Real Academia Española (RAE), hostigar es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente⁷. Engloba esa serie de situaciones que suceden ya sea a nosotros o a algún compañero, a partir de una serie de acciones con la finalidad de causar algún daño físico y/o psicológico a una persona o a algún grupo en el ámbito laboral.

Por su parte, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) identifica que el hostigamiento laboral puede manifestarse de diferentes maneras:

- * Horizontal: entre compañeros y compañeros;

- * Vertical: en una relación de subordinación (de patrón a empleados).

También menciona, que el hostigamiento tiene algunas características que nos ayudan a identificarlo: 1) siempre es intencional; 2) se conforma de acciones y conductas hos-

tiles, que siguen un orden y una finalidad; 3) afecta a la persona en sus dimensiones físicas, psicológicas y sociales.

Como hemos mencionado, el hostigamiento laboral tiene diferentes modalidades. Una de las modalidades más comunes de hostigamiento dentro del espacio laboral es el hostigamiento sexual y se presenta de diferentes maneras:

- * Exposición de carteles, calendarios y pantalla de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.

- * Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa. Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.

- * Promesa implícita o expresa de un trato preferente y/o beneficioso respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.

- * Cartas llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no

⁷ RAE_(2019) [www.rae.es] consultado: junio 2019

deseada.

- Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, maltrato, cambio de área, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales⁸.



¿Cómo reconozco la violencia/hostigamiento laboral?

Para reconocer el hostigamiento laboral hay que identificar una serie de situaciones que han pasado por un tiempo prolongado con la finalidad de atacar a un trabajador o un grupo en particular; si consideras que en el ambiente laboral en el que te encuentras puede darse una situación de hostigamiento laboral identifica las siguientes acciones:

- Acciones relacionadas a medidas organizacionales; como pueden ser designar trabajos sin sentido; trabajos más pesados o incluso mover a la persona de un cargo a otro.
- Acciones relacionadas a medidas que promuevan el aislamiento social de la víctima, como por ejemplo limitar el contacto con los compañeros o confrontar a los compañeros.
- Acciones relacionadas a atacar la vida privada de las personas como pueden ser críticas a la vida privada o íntima de la víctima; atribuirle enfermedades psicológicas a la persona o incluso descalificación de la apariencia de la persona.
- Además de acciones que violentan de manera física, verbales y psicológica a la víctima.

Como se puede observar son una serie de acciones que pueden ser normalizadas bajo argumentos como “así es aquí” “ya el supervisor la trae contra ti” y pueden incluso darle la responsabilidad a la víctima convenciendo a los demás jefes y compañeros de que es merecido, por lo que es importante que se hable del tema con compañeros para identificarlo.

⁸ INEGI_ (2019) [: <http://www.ci.inegi.org.mx/Equidad.aspx>] consultado: junio 2019

¿Qué hacer en caso de sufrir hostigamiento laboral?

A partir de las posibles situaciones o acciones que puedan conformar el hostigamiento laboral, ya mencionadas y, basado en la experiencia de los y las trabajadoras de la maquila electrónica con quienes CEREAL tenemos acercamiento; se ha sugerido: conversar con algún compañero o compañera de confianza para validar lo que está pasando y buscar acciones o acompañamiento para confrontar al agresor en busca de una solución.

Durante este proceso se recomienda documentar lo ocurrido, también es importante respaldar evidencias de todo lo que está pasando, se sugiere redactar el testimonio de la persona o personas afectadas y buscar en los reglamentos internos si hay alguna sanción o con quien dar seguimiento al tema.

Si al buscar una solución, no se encuentra el resultado esperado, hay que buscar los canales de comunicación interna. Si dentro de la empresa se contempla, por ejemplo, que en estos casos se realice el procedimiento con Recursos Humanos, puedes presentar tu caso con ellos, o si es necesario hacerlo con la gerencia.

Si se agotan los canales internos, buscar canales externos donde se puedan realizar acciones legales y posicionamiento público ante el tema según sea el caso; esto puede ser a través de organismos públicos dedicados a resolver ese tipo de problemáticas y siempre considere que en caso de necesitar apoyo se puede acudir al Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) en donde recibirá toda la información adecuada, para documentar y denunciar.



¿Qué es el acoso sexual?

La intimidación o acoso de naturaleza sexual son inapropiadas en cualquier contexto. En el ámbito laboral, los comentarios y acciones no deseadas e inapropiadas a cambio de favores sexuales son motivos de separación del cargo (rescisión de contrato) a quienes cometan alguna de estas acciones.

Como hemos señalado, según la Ley federal del trabajo (2012) el acoso sexual se define como una forma de violencia en la que, si bien no necesariamente existe una relación de 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 eventos⁹.

Esto quiere decir que, no es necesario que sea ejercido, por una persona con un encargo superior hacia un subordinado, para reconocer que hay un ejercicio de poder sobre la persona que sufre del acoso y, que es puesta en una situación de desventaja frente al agresor; desventaja que se refleja en situaciones tan cotidianas como algún comentario que puede estar cerca de un piropo, que genera incomodidad en la víctima. Lamentablemente, el agresor encuentra la seguridad de que no habrá censura, ni denuncia ante sus acciones.

Para el acoso sexual, hay diferentes instituciones y organismos que buscan definirlo para reflejar la complejidad y la delicadeza necesaria para afrontar la cuestión y aunque a partir de diferentes normas y modificaciones a la Ley Federal del Trabajo se ha cubierto más el tema en el ámbito laboral, vale la pena rescatar la definición de la OIT:

El acoso sexual es: “cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”, de acuerdo con la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista¹⁰.

Desde esta definición podemos poner en cuestión las dimensiones y la diversidad de expresiones implícitas o explícitas desde las que se realiza el acoso, pues, se entiende como el ejercicio de poder con una finalidad sexual que puede ser física o verbal y que atenta contra la dignidad de una persona; pueden ir desde comentarios hasta violencia física, lo importante es no perder de vista que el centro está en que no debe existir ninguna situación que vulnere la dignidad de las personas.

⁹ LFT art. 3 bis DOF 30-11-2012

¹⁰ OIT_Hostigamiento o acoso sexual (2014) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/]



¿Cómo reconozco el acoso sexual?

Debido a las altas cifras de violencia y acoso que representan al Estado de Jalisco, se decidió crear e implementar un protocolo en el que la tolerancia sea cero refiriéndose a violencia, acoso y hostigamiento laboral; esto con el fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar dichas conductas en el entorno laboral de Jalisco.

Hemos encontrado un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso/hostigamiento laboral que nos ayuda a identificar los diferentes momentos y maneras en que se presentan dichas situaciones, Protocolo Cero.

El #ProtocoloCero busca ser una guía de reconocimiento y acompañamiento de todas las personas que se sientan vulnerables ante algún tipo de hostigamiento, violencia o acoso sexual, es en sí una de las muchas maneras de proceder y que busca erradicar el problema.

Según el #ProtocoloCERO el acoso laboral se identifica si:

- * Has tenido que cambiar tu forma de vestir**
- * Evitas frecuentar a ciertos compañeros**
- * Has recibido piropos y susurros que te incomodan**
- * Te han tocado y frotado sin tu consentimiento**
- * Recibes miradas lascivas; entre otras más.**

Conforme a lo antes señalado ¿Qué hacer en caso de sufrir acoso sexual?

Paso UNO Identifica:

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.

- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Enviar mensajes de texto (WhatsApp, Messenger) con insinuaciones y comentarios de carácter sexual cuando no hay consentimiento.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
- Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.
- Entre otras de carácter y connotación sexual.

Si reconoce algunos de estos ejemplos, entonces puede que sea víctima de acoso sexual.

2.- Paso DOS, Documenta y Comunica

No es su culpa y no está sola/o.

Tienes derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia sexual. Y si bien puede ser una experiencia aislante y traumática, hay formas de buscar ayuda y recibir apoyo.

Considera hablar con alguien en el trabajo en quien confíes.

Si te sientes cómodo/a, cuénteles a alguien en quien confíe sobre lo que está experimentando. Buscar y recibir apoyo de otros, y solo tener a alguien con quien hablar puede validar lo que está pasando. Hablar con un/a compañero/a de trabajo de confianza también puede ayudar a resolver algunas ideas para abordar el acoso.

Esta persona incluso puede convertirse en aliada activa al enfrentar al acosador contigo o en su nombre, o exigirle a la administración que actúe para detener el hostigamiento. Ten en cuenta que hablar con un supervisor en el trabajo podría iniciar un proceso formal de quejas; es importante comprender los límites de la confidencialidad en el trabajo.

Revise las políticas y protocolos internos del lugar del trabajo.

Consulte la política de acoso sexual de su trabajo para ver cuáles son los procedimientos para informar una mala conducta. Si la empresa no tiene una política establecida, hable con la gerencia o Recursos Humanos para crear una.

Infórmese con las leyes. No necesita ser experta/o, sino que debe tener suficiente conocimiento sobre tus derechos.

Por ejemplo, es ilegal que los empleadores tomen represalias contra empleados que denuncien la agresión sexual o acoso en el lugar de trabajo. Si reporta comportamiento discriminatorio y de acoso, está protegida/o contra actos de represalia.

Documente todo.

Mantenga un registro escrito detallado de comentarios o acciones dirigidas a usted y a otros. Incluya los detalles de lo que sucedió, la fecha, la hora, el lugar y los testigos presentes. Si le confió a alguien lo que sucedió, incluya tantos detalles como pueda de esas conversaciones. Recopile y guarde cualquier evidencia del acoso. Por ejemplo, si el acosador le envía textos inapropiados, correos electrónicos u obsequios no deseados; tome fotos, "capturas de pantalla" o copias del contacto no deseado. Guarde una copia de seguridad en caso de que su dispositivo se bloquee o la pierda, y mantenga esta evidencia en un lugar seguro fuera de su lugar de trabajo en caso de que se confisque su computadora de trabajo o se realice una búsqueda en su área de trabajo.

Documentar el acoso es importante porque puede usarse como evidencia para presentar denuncia ante la empresa o una autoridad.

Si es seguro para usted hacerlo, considere reportar el acoso.

Si su lugar de trabajo tiene una política de acoso sexual, es importante que siga los pasos provistos en la política para presentar una queja ante su empleador. Si no sigue la política, puede haber limitaciones sobre lo que puede continuar legalmente en el futuro.

Si la política requiere que hable con alguien en Recursos Humanos, haga un seguimiento a las reuniones con una confirmación escrita.

detallando con quién habló, qué se discutió, la fecha y hora de la reunión. Mantenga un registro escrito de las acciones (o inacciones) de su empleador después de denunciar el acoso. Si su empleador no toma ninguna medida o toma medidas inadecuadas, considere comunicarse con un abogado.

Si siente que es seguro para usted, considere enfrentar al acosador.

Créalo o no, algunas personas pueden pensar que están siendo “juguetones(as)” o “coquetos(as)” cuando participan en conversaciones dañinas y ofensivas. Si es posible y siente seguro hacerlo, enfrentar directamente al acosador puede ser una opción. Mencione el comportamiento en voz alta y de datos específicos: “Sus bromas y comentarios sobre mi cuerpo y cómo se ajusta mi ropa me hacen sentir extremadamente incómoda(o) y son inapropiados y poco profesionales”. Si tiene un/a compañera/o de trabajo, vea si la/lo acompañará a presenciar el enfrentamiento. Asegúrese de exigir el cambio que desea ver del acosador. Recuerde que usted no tiene la culpa de la situación en la que se encuentra y que tiene derecho de trabajar libre de acoso sexual.

En caso de necesitar apoyo con el problema acuda al CEREAL en donde recibirá toda la información adecuada, para documentar y denunciar el acoso.



Instituciones, normas y leyes de referencia	Acoso sexual	Hostigamiento laboral
OIT	La OIT define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos.	La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.
La ley Federal del Trabajo	El acoso sexual es definido como una forma de violencia en la que, puede no existir la subordinación, pero hay un ejercicio abusivo de poder que nos dirige a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o más evento.	El hostigamiento es definido como “ El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral”; así mismo, menciona que se manifiesta a través de conductas verbales, físicas o ambas.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	El 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.	Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Instituciones, normas y leyes de referencia	Acoso sexual	Hostigamiento laboral
Norma 025	Acoso sexual: Forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.	Acoso laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.
Norma 035	El Acoso, psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual..	Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones.

En general según la LFT (2012) es obligación del patrón prevenir la violencia laboral, fomentar un ambiente laboral favorable y prevenir factores de riesgo psicosocial. Entendiendo los factores de riesgo psicosocial como todos aquellos factores dentro del ámbito laboral que afectan la salud física, psicológica y social del trabajador; consistiendo entonces todas las interacciones del trabajador con la tarea que realiza, el ambiente laboral y con los compañeros con los que interactúa.

Por su parte, en el informe: Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género de la OCDE, se recomienda, para prevenir situaciones de violencia laboral: “Fortalecer la coordinación y cooperación para la igualdad de género en los estados y entre las instituciones federales y estatales¹³”, en este sentido, “...Crear conciencia de la violencia contra la mujer en el hogar, el trabajo, en espacios públicos y en la política mediante programas de extensión holísticos y a la medida coordinados por el gobierno¹⁴...”

Es a todas luces una alternativa de prevención mediante la educación y la promoción de los Derechos Humanos pues se busca: “...Trabajar para modificar las normas a través de educación socioemocional en las escuelas, y mejorar el acceso de las mujeres a la justicia y la seguridad”¹⁵.

Cabe mencionar que las formas de violencia pueden ser muy variables, las hay en lo individual, en lo relacional, en lo comunitario y en lo social. Todas implican una relación de subordinación pocas veces reconocida. La imposición de trabajo fuera del área para la que se fue contratado, la discriminación, el trabajo forzado, la exclusión de trabajadores en su propia área, la negación de información; son otras de las maneras en las que la violencia se presenta.



¹³ Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género, OCDE, 2017, P. 46.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Idem

Además, de acuerdo con el artículo 994 de la Ley Federal de Trabajo, se impondrá una sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (entre 25 mil 670 pesos y 513 mil 400 pesos), si un patrón realiza actos de hostigamiento sexual o permite actos del mismo tipo contra sus trabajadores. Si la institución o empresa encubre o tolera una agresión o acoso sexual.

En El artículo 132 fracción 31 de la ley federal del trabajo establece como obligación del patrón lo siguiente:

“...Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual...”



Consideraciones finales

En Cereal condenamos toda forma de violencia laboral - acoso sexual y hostigamiento laboral - y, en esto apostamos por impulsar el diálogo entre los diferentes sectores - trabajadoras y trabajadores, empresarios, académicos, organizaciones nacionales e internacionales - para adoptar todas las medidas que sean necesarias para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral.

Con este manual queremos reafirmar nuestro compromiso por acompañar las luchas a favor del trabajo digno, con derechos y garantías, con un el salario suficiente, igual de posibilidades para hombres y mujeres, con respeto a la libertad de organización, en un ambiente libre de violencia y discriminación. Creemos que, en la formación, la asesoría legal y el acompañamiento en procesos de defensa, la investigación, el diálogo entre los diferentes agentes, podemos contribuir a un mundo más justo y con respeto a los Derechos Humanos Laborales.

Equipo Cereal.



Este proyecto ha sido financiado con apoyo de la Unión Europea



¡Nadie defiende lo que no conoce!



CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL

Jesús González Ortega 306 esq. Garibaldi col. Centro
Guadalajara, Jalisco

tel. (33) 35 14 80 95 cel. (55) 80 03 01 01