

VIOLENCIA LABORAL.

El trabajo es una actividad a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad y hace posible la sociedad. El trabajo es también uno de los modos más importantes de relacionarnos y la calidad de nuestras relaciones refleja los modos de organización del trabajo.

De éstas y otras consideraciones mas amplias parten las definiciones actuales sobre el trabajo decente, por ejemplo, como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La Organización Internacional del Trabajo también le adiciona las características de trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.¹

Entonces, pasando al tema que nos ocupa, el deseo de realizar un trabajo útil, -de hecho la necesidad de ganarse la vida- no debe ser aprovechada por los empleadores públicos o privados para ofrecer condiciones injustas y ofensivas a la dignidad humana. Ello quiere decir también que el empleo no es un mero contrato que hay que negociar en los términos dictados por las fuerzas del mercado, sino que es también una relación entre seres humanos.

Los procedimientos de reclutamiento, promoción y fijación del salario y las condiciones de trabajo deben estar libres de discriminación, coerción, violencia y engaño.

Sin embargo, Hombres y mujeres hemos sido víctimas de políticas discriminatorias, de violencia laboral, institucional, política y de otros tipos en el lugar de trabajo.

De hecho, las mujeres suelen ser las primeras víctimas de Violencia Laboral en los centros de trabajo.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?

Es toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el empleador, personal jerárquico, o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

Esta acción es ejercida sobre el trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros.

MOBBING LABORAL

¹ OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm> Para una explicación mas amplia ver también: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/trab_dec/ii.htm

El mobbing es una forma de violencia que implica una situación laboral repetida y mantenida en el tiempo que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la trabajadora afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud de la trabajadora.

El mobbing puede identificarse porque el agresor tiene comportamientos y conductas que afectan profundamente a la persona agredida, tales como:

- Realiza comentarios injuriosos contra la persona.
- Se le ridiculiza o se ríen de ella públicamente.
- Se burlan o magnifican posibles discapacidades.
- Se le hace parecer estúpida.
- Se le aísla de los compañeros.
- No se le dan tareas.
- Se le asignan tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Se le niega la palabra o se le ignora cuando esta presente.
- Se le critica o amenaza no sólo en temas laborales sino personales.
- Profiere gritos e insultos.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

La víctima así como el hostigador, pueden ser hombres o mujeres, destacando que no siempre la persona o personas hostigadas son del sexo contrario al hostigador. Tanto la mujer como el hombre pueden ser víctimas de este tipo de conductas, sin embargo, es más frecuente que se hostigue sexualmente a las mujeres.

Se considera hostigador al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra que implique subordinación.²

LA LEGISLACIÓN NACIONAL EN TORNO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Cabe destacar que por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de enero de 1991, se reformó el **Código Penal para el Distrito Federal** en materia de fuero común, y para toda la República en materia de fuero federal, con la adición del Art. 259-Bis, que prevé:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta

² Código penal para el DF., en materia de fuero común, y para toda la República en materia de fuero federal, con la adición del Art. 259-bis 1991, Art. 51 frac. II, III y IX y Art. 132 frac. VI de la LFT).

de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador a petición de la parte ofendida.”

El Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. A saber “...II Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padre hijos o hermanos; en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

El Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, fracción VI previene lo que es obligación del Patrón. “VI Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.”

En la Constitución Política Mexicana, se prohíbe la discriminación y se establece la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres. El Código de Conducta señala la prohibición en contra del hostigamiento sexual y hace referencia al combate del acoso sexual y al abuso de poder a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Federal, fracción VII.

Pese al avance en esta problemática social, las leyes tienen limitaciones debido a que las causas reales del hostigamiento sexual son culturales, sociales y no son tangibles y sí difíciles de acreditar. No es mediante el miedo y las acciones penales que vamos a erradicar el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo sino a través de las disposiciones jurídicas laborales expresas y apoyadas por la aplicación de programas preventivos de educación y de orientación, de los cuales hagan conciencia los trabajadores, trabajadoras y patrones.

Entre los instrumentos internacionales que protegen a las mujeres contra el hostigamiento sexual se encuentran:

- La Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Nueva York, 1979
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca 1993
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 1993
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, 1993
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, 2004

Las manifestaciones del hostigamiento sexual crean un ambiente hostil, poco favorecedor de la productividad y de la realización de la persona. Algunas de estas manifestaciones son:

- Bromas y lenguaje crudo o de naturaleza ofensiva;
- Comentarios sobre cuerpos femeninos o masculinos;

- Conducta física tales como , caricias, tacto lascivo, sujetar...etc.
- Exhibir cuadros sexualmente sugestivos;
- Usar términos inadecuados tales como "nena" o "mi reina";
- Gestos ofensivos;
- Sabotaje del trabajo de un género;
- Concediendo favores del trabajo a los que participan o son condescendientes con las conductas de carácter sexual.
- Asignación de deberes a los empleados que tienen la misma función de un género y no del otro.
- Negarse al trabajo cuando la autoridad es una Mujer.
- Atenciones, piropos, sugerencias indeseadas e impropias.

VIOLENCIA HACIA LA MUJER POR SUS FUNCIONES PROCREATIVAS.

La violencia hacia la mujer por sus funciones procreativas. Es una discriminación hacia la mujer por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados maternos, responsabilidades familiares para acceder, permanecer o ser promovida en el empleo. Este tipo de discriminación y violencia no solo afecta la incorporación de la mujer y su permanencia en el trabajo sino que también limitan la participación de las mujeres en el ámbito de lo público al asignársele solo funciones procreativas y desestimar sus aportaciones al mundo de lo público.

Algunas de las manifestaciones de este tipo de violencia son:

- Solicitar el certificado de no gravidez para acceder o permanecer en el trabajo.
- Firma anticipada de renuncia en caso de embarazo.
- Control riguroso de su fertilidad (uso de anticonceptivos o esterilización) como requisito para permanecer en el empleo.
- Riesgo de no ser reinstalada en el puesto después de un permiso de maternidad o de lactancia.
- Negar permisos para responsabilidades familiares.

¿POR QUE LAS MUJERES SUFREN MAS LA VIOLENCIA LABORAL Y SUS EFECTOS?

Por su condición de género. Por la construcción social y laboral de las diferencias entre el trabajo femenino y masculino y la relación de éstos. Es decir, los roles tradicionales asignados social y familiarmente a hombres y mujeres, marcan comportamientos y asignan la supremacía a los valores masculinos y al ejercicio de poder como una forma cotidiana de vida donde están ausentes aún la igualdad entre los actores de la vida familiar y social.

La violencia laboral produce efectos negativos tanto en las personas trabajadoras, hombres y mujeres, como en las propias empresas.

CONSECUENCIAS PARA LA TRABAJADORA

- Frustración
- Adicciones
- Alteraciones en el sueño
- Alteraciones físicas
- Ansiedad

- Apatía
- Baja Autoestima
- Depresión
- Fatiga mental crónica
- Enfermedades de tipo psicosomático recurrentes
- Impotencia
- Inseguridad social y personal
- Irritabilidad
- Desintegración familiar
- Deterioro de la vida social
- Tensión
- Pobreza

CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

- Favorece una cultura de la discriminación
- Alteración de las relaciones interpersonales
- Baja productividad
- Rotación de personal interno y externo
- Deterioro del clima laboral
- Aumento de accidentalidad
- Ausentismo
- Deterioro de la imagen
- Disminución de la calidad de trabajo
- Alteración de la organización del trabajo.

¿QUE HACER?

DE MANERA PERSONAL

- Cada mujer debe desarrollar actitudes asertivas ante los primeros signos de violencia a fin de dar a conocer al hostigador que su comportamiento ofende, que no es apreciado, indicando específicamente que es inaceptable (no me llame "mi reina") y se prefiere qué (por favor me llame por mi nombre, Patricia);
- Buscar el apoyo inmediatamente de un delegado sindical o en su caso de un supervisor, o autoridad del área de Recursos Humanos, en el caso de que no exista una unidad de queja;
- Mantener firmeza y seguridad.
- Hablar de la experiencia vivida con compañeros de trabajo que generen confianza.
- Averiguar si otras personas se han encontrado o se encuentran en la misma situación.

EVITAR

- Hacer caso omiso del comportamiento ofensivo hasta que llega a ser opresivo;
- Aceptar la culpa del hostigamiento sexual y no tomar así la acción apropiada;
- Participar con otros en conducta ofensiva;
- Comportarse como si no pasara nada.
- Enviar mensajes ambiguos que se presten a malas interpretaciones.

DENUNCIAR

- Relatar por escrito lo sucedido, ante las autoridades (laborales o penales) tal como fue vivenciado, en el mismo lenguaje que utilizó el victimario, aún cuando éstas fueran crudas, obscenas y/o lascivas, sin olvidar gestos, cambios de actitud o de tono al hablar o esfuerzos para "suavizar la situación", precisando los hechos en tiempo lugar y agregando todos los detalles posibles.
- Las personas frecuentemente tienen temor de denunciar, por lo que es conveniente que se acompañen de compañeros, amigos o familiares para que sean sus testigos y le brinden el apoyo que en ese momento necesita.

PARA FACILITAR EL DIAGNÓSTICO, LA ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE ESTA FORMA DE VIOLENCIA:

- Instalar un procedimiento de queja y atención, y cerciorarse de que los empleados saben cómo y con quién deben entrar en contacto cuando se presentan los problemas.
- El empleador debe cerciorarse de que el problema es comprendido en su gravedad en el lugar de trabajo de modo que se puedan tomar las medidas integrales para eliminarlo.

LA PERSONA RESONSABLE DE ATENDER LA DENUNCIA DEBE:

- Ponerse a disposición de la víctima.
- No emitir juicios de valor ni tratar de minimizar el conflicto.
- Actuar con objetividad.
- Dar cause a la investigación.
- Recabar la información posible sobre el victimario y la víctima respecto a su desempeño laboral.
- Tomar las medidas correspondientes para resarcir el daño.
- Tomar las medidas correspondientes con el victimario.
- Asegurarse que no vuelva a suceder en el lugar de trabajo.

REPOSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES.

- Diagnosticar en la organización la dimensión del problema.
- Para facilitar el diagnóstico, la atención y eliminar esta forma de violencia la organización debe instalar un procedimiento de queja y atención, y cerciorarse de exista en la empresa quien oriente a la víctima sobre cómo y con quien entrar en contacto cuando se presentan los problemas.
- El empleador debe cerciorarse de que el problema es comprendido en su gravedad en el lugar de trabajo de modo que se puedan tomar las medidas integrales para eliminarlo.
- Mantener el lugar de trabajo libre de hostigamiento en relación con solicitantes o aspirantes a empleo, empleados y empedadas de la corporación, personas que puedan tener una relación de negocios con la corporación, invitados y proveedores de servicios.

COMENTARIOS FINALES.

Es necesario que todos los actores involucrados, instituciones, sindicatos, trabajadores, empleadores, legisladores y los administradores de justicia laboral así como la sociedad en su conjunto elaborem una agenda legislativa que atienda con urgencia, entre otras cosas:

- Una amplia definición sobre lo que es el hostigamiento sexual.
- Reconocer en la legislación la responsabilidad y sanción patronal, así como sindical, a fin de restringir el hostigamiento en el lugar del trabajo.
- Contemplar el hostigamiento de terceros, es decir, personas que no son empleados directos de la empresa.
- Establecer el derecho de la víctima a indemnización por todos los tipos de violencia laboral.
- Ampliar el concepto de delito del hostigamiento sexual, sin limitarlo a que cause perjuicio o daño.
- Establecer la destitución del cargo, en todas las áreas públicas y privadas, del hostigador.
- Considerar el hostigamiento sexual y la violencia laboral en general cuando se da entre compañeros de una misma jerarquía y de un representante sindical.
- Buscar los mecanismos para establecer acciones obligatorias de prevención, educación y sensibilización por parte de las instituciones, los sindicatos y las empresas.

El hostigamiento sexual no puede ser erradicado sólo con leyes ya que sus causas reales son culturales y sociales. El cambio cultural es básico para cambiar actitudes con respecto al trato y valoración de las personas. Solamente trabajando juntos, integrados hombres y mujeres, alcanzaremos el objetivo común:

EL RETO DE TODOS ES FAVORECER UNA CULTURA LABORAL CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO, LIBRE DE DISCRIMINACION Y DE VIOLENCIA, DE PLENO RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

BIBLIOGRAFIA:

Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, *Código de Conducta. Para combatir el acoso sexual*. Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, España, 1992, p. 43

OIT, *Combating Sexual Harassment at Work. Conditions of Work*. ILO Digest, vol.11, n.1 1992, p. 300

Corres, Patricia, *El hostigamiento sexual como pauta a superar en un nuevo orden social*. Estudios de género y feminismo II. UNAM, México, 1993, p. 428

Rivera, Amalia, *El hostigador sexual: una propuesta de clasificación*. Estudios de género y feminismo II. UNAM, México, 1993, p. 428

Valenziano, Zunilda, *Acoso sexual. Violencia laboral*. Unión del Personal Civil de la Nación, UPCN Buenos Aires: UPCN, 1997, p. 189

Pérez del Río, Teresa, *Discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. En Serie Estudios no. 50, Instituto de la Mujer, España, 1997, p. 325

Salas Heredia, Maricela, *Significados psicosociales del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo: el caso del ICE*. Instituto de estudios de la Mujer, IEM, Revista Casa de la Mujer, v. 7, n. 10, España 1999, p. 5-23

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Equidad y Género, *Comparativo de Legislación en Materia de Hostigamiento Sexual en el Trabajo*, México, 2004, p. 48

Directorio

Francisco Javier Salazar Sáenz
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Emilio Gómez Vives
Subsecretario del Trabajo y Previsión Social

Gerardo Antonio López Hernández
Subsecretario de Empleo y Política Laboral

José Gerardo Mosqueda Martínez
Subsecretario de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo

Raúl Alberto Navarro Garza
Oficial Mayor

María O. Reyes Córdoba
Directora General de Equidad y Género

Alma Clarisa Rico Díaz
Directora de Equidad y Desarrollo Laboral para las Mujeres y las Personas Menores de
Edad

Valencia No. 36, 1er. Piso
Col. Insurgentes Mixcoac
Del. Benito Juárez
C.P 03920, México, D.F.
Tels. 01 553000 32 00, Ext. 3145 y 3148

www.stps.gob.mx