



Protocolo de atención contra **violencia laboral**



Instituto
Estatad de
la Cultura



Protocolo de atención contra **violencia laboral**

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define en sus artículos 10, 11 y 13 la Violencia Laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual como tipos de esta violencia

La violencia laboral consiste en tomar una serie de acciones en contra de otro individuo en el entorno laboral, las cuales pueden ser ejercidas tanto por una figura de autoridad como por uno o más compañeros de trabajo del mismo rango.

El hostigamiento y el acoso sexual son expresiones de violencia e inequidad de género manifestadas en conductas de naturaleza sexual no recíproca que atentan contra la integridad física, psicológica y económica de las personas, e implican una transgresión a los derechos humanos al negar el principio de la igualdad de trato.

Hostigamiento sexual. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a quien agrede. Se expresa en conductas verbales y físicas, de connotación lasciva y relacionadas con la sexualidad.

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que no hay subordinación, pero sí existe 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.

En ambos casos se trata de conductas y prácticas verbales o físicas con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas que incomodan, humillan, insultan y degradan a las personas. Pueden ser acciones repetitivas o presentarse una sola vez y ocurrir en cualquier lugar. Se disfrazan de afecto o atracción, pero son demostraciones de poder que intimidan o amenazan y provocan angustia creciente en la víctima, lo que deriva en problemas de salud y afectaciones negativas en su desempeño.

¿Quiénes pueden ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual?

El artículo 259bis del Código Penal Federal tipifica al hostigamiento sexual como un delito y considera como persona hostigadora sexual a quien asedia reiteradamente con fines lascivos a mujeres u hombres de cualquier edad, valiéndose de una posición jerárquica superior derivada de relaciones. De acuerdo con las estadísticas, es más común que las mujeres enfrenten el acoso y el hostigamiento sexual; sin embargo, también ocurren hacia los hombres. En general, se trata de personas a quienes sus victimarios/as juzgan con escaso poder para oponerse a este tipo de agresiones.



Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral

El hostigamiento y el acoso sexual limitan el derecho de las personas a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro. Además, coartan sus oportunidades de desarrollo profesional, socavan su confianza y autoestima al generar un estado permanente de tensión emocional, por lo que disminuye su rendimiento y se incrementan los riesgos de accidentes laborales.

¿Cómo se manifiestan en la vida laboral cotidiana?

El hostigamiento sexual implica una agresión a través de las relaciones laborales y se asocia con un premio o un castigo.

El acoso sexual crea un ambiente ofensivo u hostil que interfiere en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo.

Mecanismo de atención

La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el marco de este Protocolo, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de este.

Para la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en centros de trabajo, la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

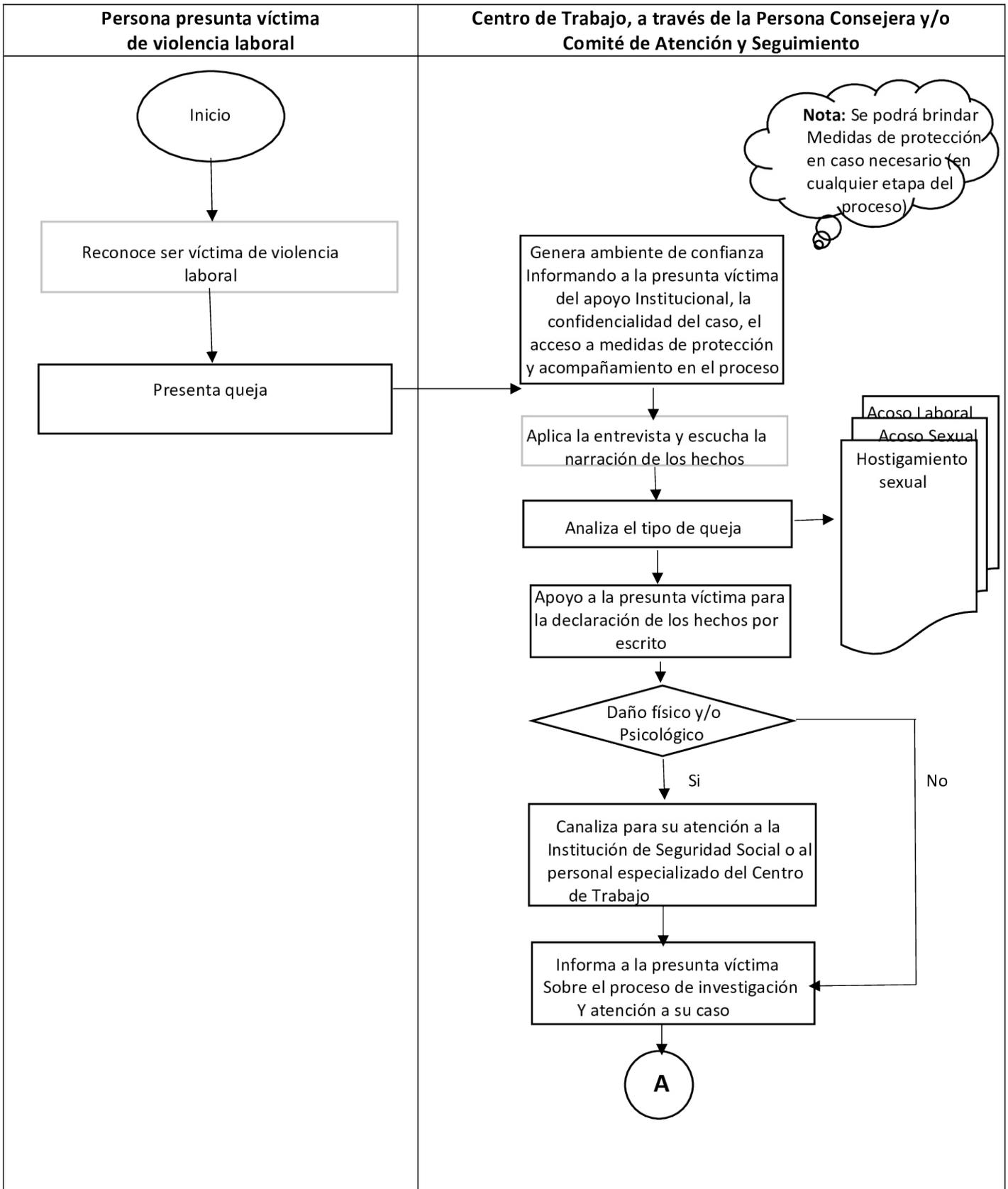
a) Centro de Trabajo, a través de la misma Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento.

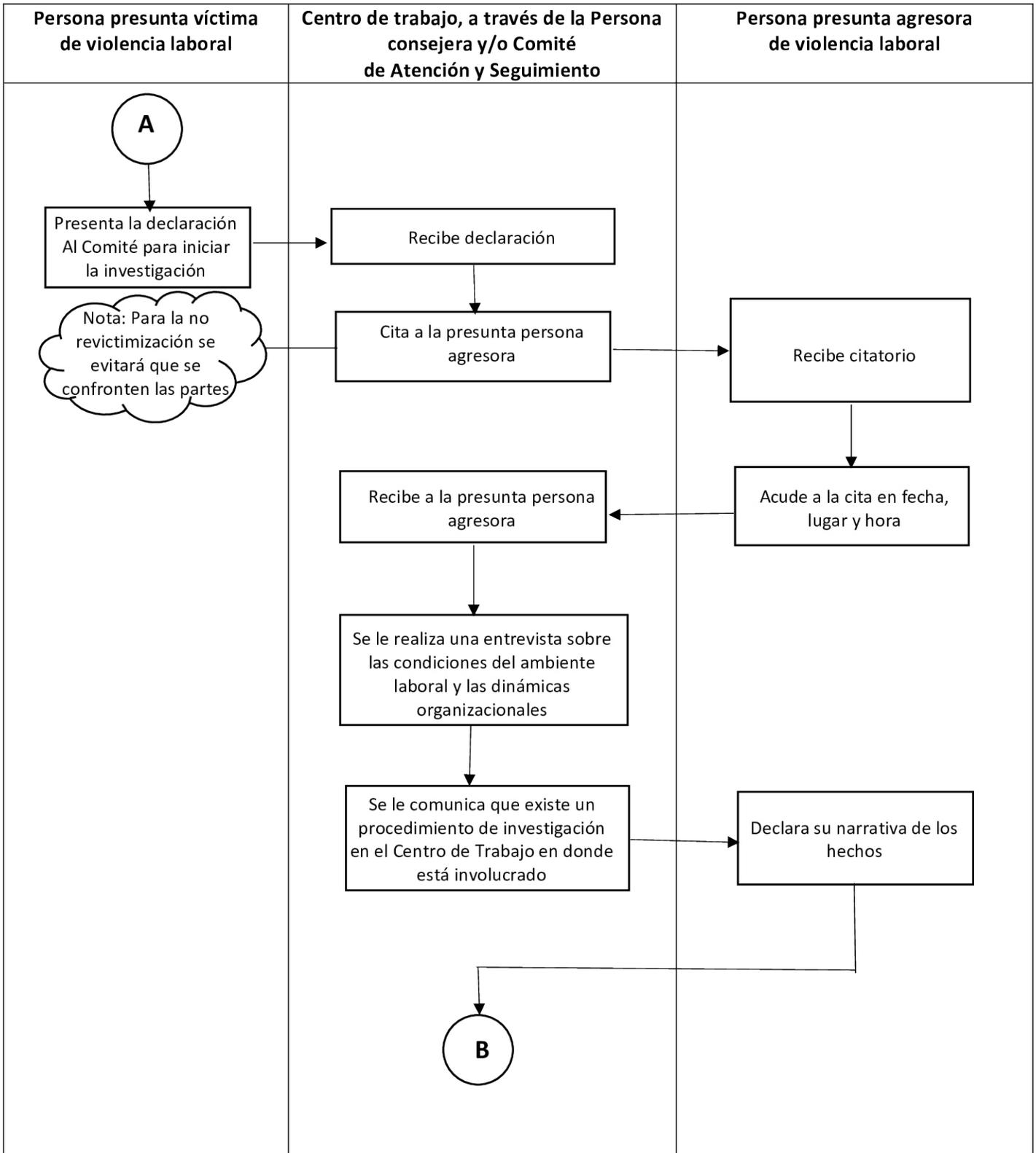
b) PROFEDET.

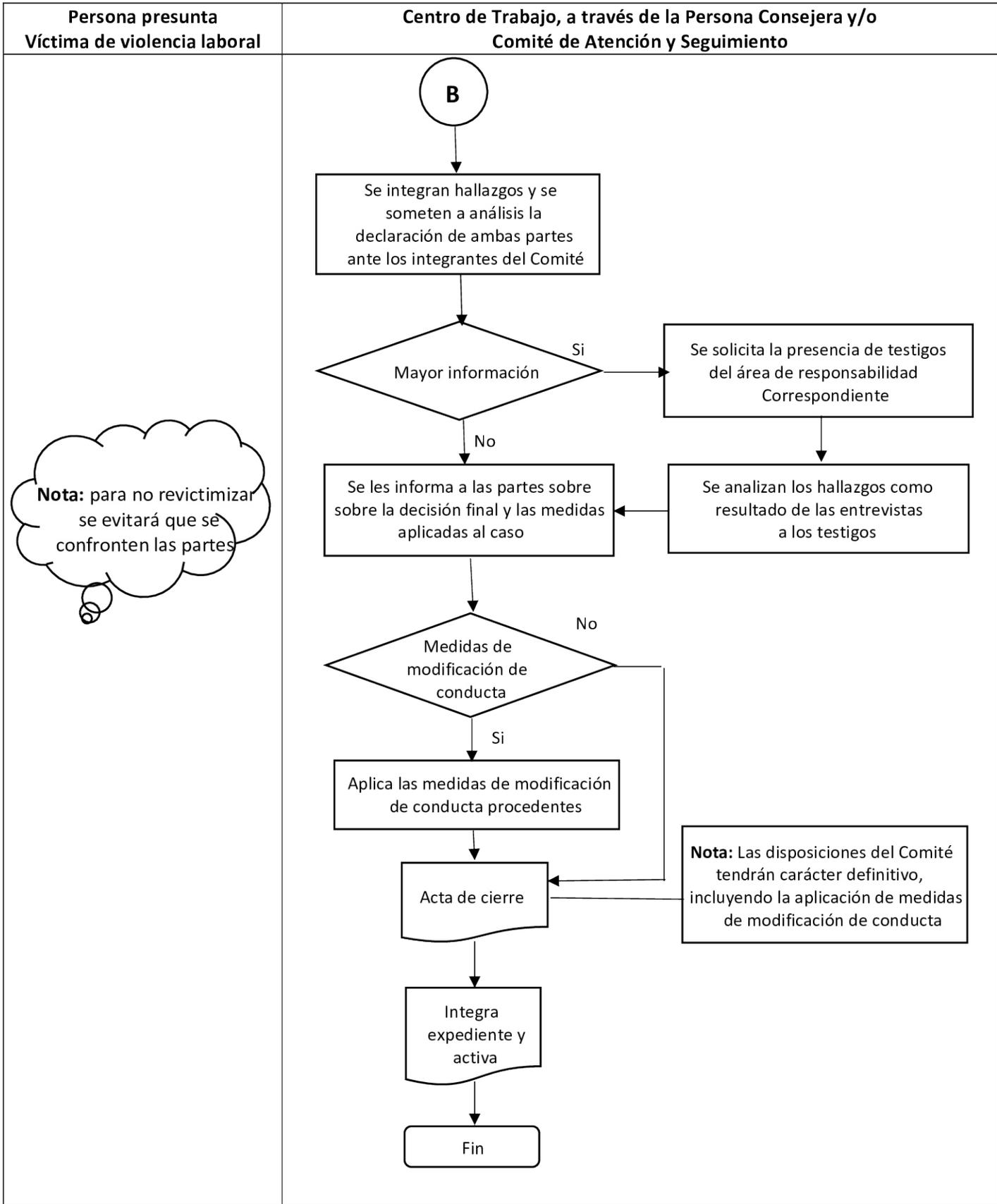
c) Centros de Conciliación.

d) Juzgados Laborales.

Asimismo, se le recuerda a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.







Marco Normativo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículos: 1; 5; primer párrafo; y 123, apartado A.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Artículos: 2, primer párrafo, fracción I; 12, 14, 26, 40, fracciones I, II, XX, XXIII.

Ley Federal del Trabajo. Artículos: 2, 3 cuarto párrafo, 3 Bis, 47 fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133 fracción XIII, 378, fracción IV, 523, 530, 536, 590-A, 684-E, 685 Ter, fracción I y, 994, fracción VI.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículos: 1, 2, 3, 4, 8 y 9. Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículos: 10, 11, 12, 13, 14 y 15.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículos: 3, fracs. XVII y XXXV, 43, frac. II, 44, frac. VIII y, 55.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo- Identificación, Análisis y Prevención. Numerales 1 al 13.



Instituto
Estatad de
la Cultura