

NACIONAL
**Contra el
hostigamiento y el acoso**

En México una de cada 10 mujeres ha sido víctima de acoso y/o hostigamiento en sus lugares de trabajo, una práctica que muchas veces queda impune y para la que no se ha legislado para erradicarla, castigarla, prevenirla y reparar el daño de la víctima

16

CONTRA ^{#Trabajo} EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO

En México una de cada 10 mujeres ha sido víctima de acoso y/o hostigamiento en sus lugares de trabajo, una práctica que muchas veces queda impune y que no se ha legislado para erradicarla, castigarla, prevenirla y reparar el daño de la víctima

POR RUBÉN ZERMEÑO
@RubenZermeno

El acoso sexual en el ámbito laboral es un delito muy recurrente y que en la mayoría de los casos queda impune. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Agenda Legislativa 2023 1 de cada 10 personas consultadas mencionó que ha experimentado acoso sexual en su centro de trabajo, al menos en una ocasión.

Sin embargo, si este indicador se desglosa por sexo, sobresale que la recurrencia del acoso sexual es el doble en las mujeres (16 por ciento del total), que en los hombres (8 por ciento).

El 6 de julio del 2022, México ratificó el Convenio 190 (C190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual establece el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el que se comete por razón de género como sucede con el hostigamiento y el acoso sexual (HAS).

Para poder cumplir con convenio, nuestro país debe realizar distintas reformas a la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el Código Penal Federal.

Pero a casi año y medio de distancia el Congreso de la Unión no

ha trabajado al respecto ni cumplido con el convenio internacional de la OIT.

Otros cambios

De acuerdo con la investigación "El hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral" del Instituto Belisario Domínguez

(IBD) del Senado de la República, además de las reformas, México debe mejorar las vías de acceso para la reparación integral del daño para las víctimas.

"Cuando México ratificó el Convenio, adquirió el compromiso de fortalecer los mecanismos exis-



tentes para prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso laboral, lo cual requiere de una mayor inspección con el objetivo de evaluar qué herramientas están funcionando y cuáles necesitan mejorarse.

“Esto requiere generar más información estadística de las organizaciones laborales, tanto del sector público como del privado, a efecto de tener un diagnóstico actualizado que permita identificar las acciones más importantes para crear entornos laborales libres de violencia”, concluyó el centro de estudios legislativos.

En su investigación, el IBD también recomienda a las autoridades mexicanas crear campañas, programas, planes y materiales para sensibilizar a todas las personas en materia de violencia y acoso laboral.

“Al respecto, resulta significativo que 7 de cada 10 mujeres encuestadas en la ENDIREH 2021, afirmaron que no tenían conocimiento sobre

la existencia de protocolos para la atención de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

“Esto es central, ya que prevenir, erradicar y sancionar el HAS en el ámbito laboral implica transformaciones sociales y estructurales de ese campo para construir una cultura del trabajo distinta, libre de violencia, incluyente y no discriminatoria por razón de género, etnicidad, edad o posición laboral, así como garante de los derechos humanos”, agregó el instituto.

La problemática

El acoso sexual es el tipo de violencia laboral más denunciada en todo el mundo, de acuerdo con la OIT, lo cual demuestra la importancia de erradicar este tipo de prácticas que convierten los empleos en entornos inseguros, hostiles, intimidantes y humillantes.

En el caso de la legislación mexicana, establece una diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral.

El artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2022) define el hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordi-

nación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Mientras que en el mismo artículo se establece como acoso sexual a 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.

El hostigamiento y acoso sexual laboral puede ocurrir no solamente en el lugar de trabajo, sino que tiene una amplia gama de lugares en los que puede ocurrir.

“Puede ocurrir no solamente en las oficinas o en las instalaciones del trabajo (sanitarios, vestidores, comedores, etc.), sino también en eventos relacionados al trabajo que se llevan a cabo en otros lugares, a la hora de la comida, en el trayecto a casa, en reuniones sociales (fiestas de fin de año, de aniversario de la empresa, cumpleaños, etcétera) o en las comunicaciones laborales realizadas mediante el mail o redes sociodigitales (ciberacoso).

“El hostigamiento y acoso sexual laboral en el mundo virtual ha venido al alza en los últimos años a partir de un mayor uso de los teléfonos inteligentes y de las tecnologías de la información en cualquier ámbito laboral”, agrega el IBD.

El IBD recomendó a las autoridades mexicanas crear campañas, programas, planes y materiales para sensibilizar a todas las personas en materia de violencia y acoso laboral

Los pendientes

Legislaciones pendientes del Congreso de la Unión para que México cumpla con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y que ratificó en 2022:

► Ley Federal del Trabajo, particularmente los Artículos 3 Bis, 47 y 51.

► Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en especial los Artículos 13, 14 y 15.

► Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Artículo 34, fracción XII.

► Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 9, fracción XXVIII.

► Código Penal Federal, artículo 259 Bis. En este rubro destaca que el hostigamiento sexual si está tipificado en el Código, pero no el acoso sexual.

► Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 que aborda los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

► Elaboración de un protocolo en materia de hostigamiento y acoso sexual es una obligación patronal establecida en la LFT, no obstante, se desconoce cuántas empresas ya lo han elaborado e implementado.



El hostigamiento y acoso sexual laboral puede ocurrir no solamente en el lugar de trabajo, sino que tiene una amplia gama de lugares en los que puede suceder, como en los convivios, trayectos o en el entorno digital

