

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?



Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Manual de personas participantes

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

DISEÑO DE CONTENIDOS: **Rocío Badillo Aparicio**
Eloy Antonio Jiménez

Septiembre, 2021.



Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Contenido

Introducción	3
Objetivo general.....	4
1. ¿Qué es la violencia?	4
2. Tipos y modalidades de la violencia	7
3. Violencia laboral	8
4. Acoso y hostigamiento laboral.....	20
5. Acoso sexual y hostigamiento sexual	22
6. Mecanismos de prevención, atención y canalización	27
7. Obligaciones y deberes del Estado en materia de derechos humanos	33
8. Medidas de protección	46
9. Derechos de las víctimas	51
Conclusión	55
Bibliografía	56

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Introducción

La violencia es un obstáculo para el ejercicio de los derechos humanos y sus consecuencias afectan la vida personal, familiar y laboral de las personas, así como su bienestar físico y mental. En lo que respecta al particular caso del ámbito laboral, ésta afecta a la persona trabajadora que la padece, pero además tiene efectos negativos para la sociedad y para las organizaciones laborales.

Como veremos más adelante, el Estado mexicano tiene la obligación y el deber de implementar medidas y mecanismos que contribuyan a una **cultura de respeto de los derechos humanos**, lo anterior con el propósito de prevenir las conductas relacionadas con la violencia en el ámbito laboral.

Además, para ejercer los derechos humanos en el ámbito laboral, es necesario conocer las vías para garantizar los derechos laborales. En este sentido, es necesario saber qué hacer y a dónde acudir cuando se considere que alguno de nuestros derechos humanos, en particular, nuestros derechos laborales son vulnerados.



Fotografía: 12019, *Oficina*, 2013, Pixabay, disponible en <<https://pixabay.com/es/photos/rusia-oficina-hombres-mujeres-95311/>>.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Objetivo general

Al estudiar este tema lograrás:

- Distinguir qué es la violencia laboral, a través del estudio de sus características y de los mecanismos de atención, para la implementación de medidas contra la violencia laboral desde un enfoque basado en los derechos humanos.

1. ¿Qué es la violencia?¹

La violencia es una construcción sociocultural e histórica, que se deriva de la superestructura del desequilibrio en las relaciones de poder que implican el dominio de determinadas personas o grupos que poseen ciertos privilegios que las ubican en un nivel jerárquico de superioridad.

De conformidad con las Organizaciones Panamericana y Mundial de la Salud, la **violencia** representa “el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.”²

¹ A partir de Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, *Nombrar-nos y habitar-nos desde la perspectiva de género*, Ciudad de México, CDHCM, 2021; *Prevención del Acoso y Hostigamiento sexual*, Ciudad de México, CDHCM, 2021.

² Organización Panamericana de la Salud, “Prevención de la violencia”, disponible en <<https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>>, página consultada el 16 de septiembre de 2020.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?



Fotografía: Pixabay, *Puño humano*, 2016, Pexels, disponible en <<https://www.pexels.com/es-es/foto/puno-humano-163431/>>.

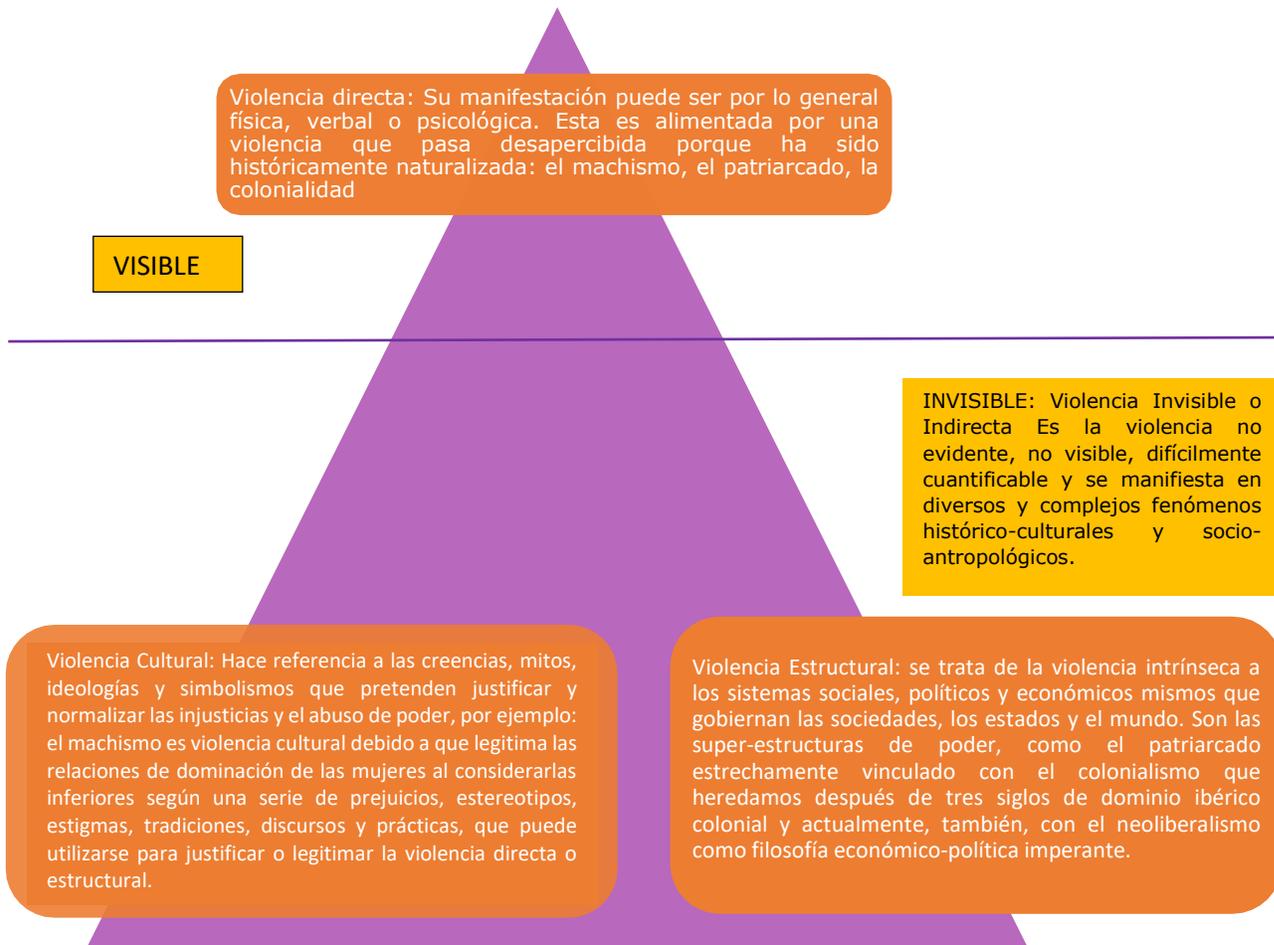
La definición anterior, expone que existe un elemento de intencionalidad del ejercicio del poder para dañar no sólo a una persona, sino también a una comunidad. Sin embargo, es preciso aclarar que el elemento de intencionalidad no es requisito indispensable para que una conducta se pueda clasificar como violencia. Es decir, una persona puede actuar de forma violenta sin proponérselo.

La violencia contiene una carga de evidente albedrío y de toma de decisiones por parte de quien o quienes la perpetran, por lo que no se podría entender como una simple respuesta ante algo amenazante, porque no es una conducta innata, sino aprendida; no es natural o heredada, sino social. Estas ideas han sido retomadas del trabajo del sociólogo y matemático noruego Johan Galtung, quien desarrolló una amplia teoría del conflicto a partir de estudios para la paz³.

Para Galtung la violencia tiene una triple dimensión: directa, estructural y cultural, a partir de las cuales establece que la complejidad de la violencia puede esquematizarse para su mejor entendimiento y análisis en un esquema que denominó *Triángulo de la violencia* y que se expone a continuación:

³ Una revisión muy completa de los estudios de Galtung, se encuentra en: Concha Percy Calderón, "Teoría de conflictos de Johan Galtung", *Revista de Paz y Conflictos*, núm. 2, 2009, pp. 60-81, disponible en <<https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?



Elaboración propia a partir de Concha Percy Calderón, "Teoría de conflictos de Johan Galtung", *Revista de Paz y Conflictos*, núm. 2, 2009, pp. 60-81, disponible en <<https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

2. Tipos y modalidades de la violencia

La Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia⁴ realiza una distinción entre tipos y modalidades de la violencia. Por un lado, los tipos de violencia se refieren a las afectaciones en las diferentes esferas de la persona y, por otro lado, las modalidades se relacionan con los espacios en donde se manifiesta la violencia, como se presenta en los siguientes cuadros:

Tipos de Violencia	Modalidades de violencia
<ul style="list-style-type: none"> • Violencia psicológica • Violencia física • Violencia patrimonial • Violencia económica • Violencia sexual 	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia en el ámbito familiar • Violencia laboral o docente • Violencia en la comunidad • Violencia institucional • Violencia política • Violencia digital y mediática

Como observamos, una de las modalidades de la violencia se expresa en el ámbito laboral, tema que desarrollaremos a continuación.

⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 01 de febrero de 2007; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de diciembre de 2015, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf, página consultada el 10 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

3. Violencia laboral⁵

Respecto a la violencia laboral, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) señala que:

la violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo – incluidos los viajes de ida y vuelta a él– que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.⁶

En atención a lo anterior, la violencia en el trabajo se suscita entre las personas que comparten el espacio laboral, en donde el poder es un elemento importante, pues su ejercicio puede generar condiciones de ventaja o desventaja para las personas involucradas.



Ilustración: Macrovector, *Estrés diario*, s.f., Freepick, disponible en <https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-isometrica-estres-diario-empleados-emocionales-que-discuten-expresivamente-problemas-comerciales-oficina_14657669.htm#page=1&query=violencia%20laboral&position=48>.

⁵ A partir de: Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, *La revalorización del trabajo como derecho humano y fuente de bienestar social*, Ciudad de México, CDHCM, 2021.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*, Ginebra, OIT, 2002, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

A partir de lo anterior, la violencia laboral, se clasifica en tres niveles de acuerdo con la persona activa⁷:

- **Horizontal:** cuando se realiza entre compañeros y compañeras del lugar de trabajo que tienen un mismo nivel ocupacional.

Por ejemplo, insultar, gritar o golpear un compañero o compañera de trabajo, discriminarla por su orientación sexual, destruir o sustraer sus herramientas de trabajo, etc.

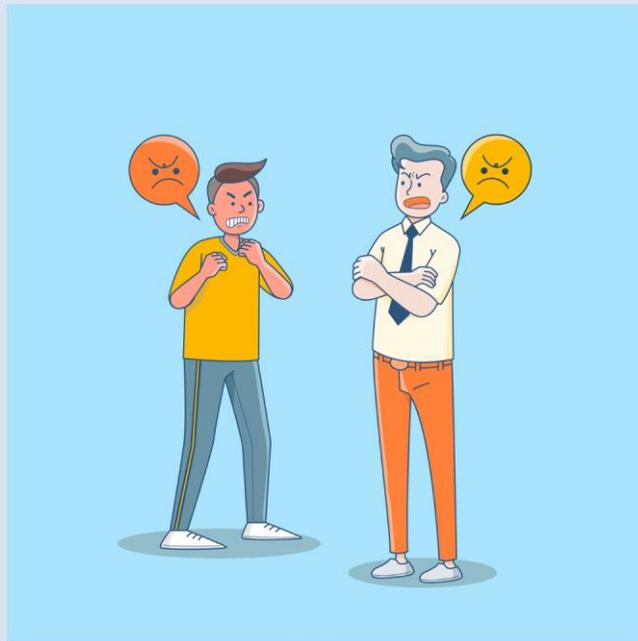


Ilustración: Jcomp, *Conflicto o rivalidad*, s.f., Freepick, disponible en https://www.freepik.es/vector-gratis/comportamiento-agresivo-violento-conflicto-o-rivalidad_13535214.htm#page=1&query=discusi%C3%B3n&position=28.

- **Vertical descendente:** ocurre de personas de un nivel superior jerárquico a personas subordinadas.

⁷ Comisión Nacional de Derechos Humanos. *Acoso Laboral "Mobbing"*, Ciudad de México, CNDH, 2017, disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Por ejemplo, amenazar con despedir a la persona trabajadora, imponerle cargas excesivas de trabajo, excluirla de reuniones o actividades de trabajo, criticar y menospreciar su desempeño laboral, modificar sin aviso las funciones de su puesto de trabajo, etc.



Ilustración: Pch.vector, *Jefe enojado gritando a la gente en la oficina*, s.f., Freepick, disponible en https://www.freepik.es/vector-gratis/jefe-enojado-gritando-gente-oficina_8608919.htm#page=1&query=gritar&position=24.

- **Vertical ascendente:** se realiza entre personas que ocupan un puesto subalterno a personas que ocupan un nivel superior jerárquico.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Por ejemplo, cuando las personas subordinadas se niegan sin razón a seguir las ordenes e instrucciones del superior jerárquico, sabotean el trabajo para que no se logren las metas y objetivos de trabajo, generan intrigas o rumores calumniosos que afectan la imagen o reputación del superior jerárquico, cuando no se acepta y reconoce su autoridad, etc.



Ilustración: Pch.vector, *Gente enojada peleando*, s.f., Freepick, disponible en https://www.freepik.es/vector-gratis/gente-enojada-peleando-plano-aislado_9649005.htm#page=1&query=molesto&from_query=reneqar&position=35.

Así mismo, la violencia laboral se manifiesta de las siguientes formas⁸:

1. **Violencia psicológica o emocional:** referida a cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, puede consistir en negligencia, abandono, humillaciones, marginación, insultos, comparaciones destructivas, entre otras.
2. **Violencia física:** entendida como cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones que sean internas, externas o ambas

⁸ Yolanda Velázquez y Ma. Dolores Díaz, "Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género" en *Andamios*, vol. 7, núm. 42, vol. 17, 2020, disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/628/62863298018/62863298018.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

3. **Violencia económica:** es aquella que afecta la supervivencia económica de la víctima, como la percepción de un salario menor por igual trabajo
4. **Violencia sexual:** considerando el hostigamiento y acoso sexual como manifestaciones de este tipo de violencia dentro de los espacios laborales.

Considerando las manifestaciones descritas, en el siguiente cuadro se identifican algunas de las conductas que son consideradas ejemplos de violencia laboral y cuáles no.

Conductas que ejemplifican violencia laboral	Conductas que no se consideran violencia
Cualquier conducta que afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera.	Llamadas de atención y premuras razonables exigidas para el cumplimiento de una labor encomendada.
Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.	Exigencia de diligencia y cumplimiento en las labores correspondientes al
Agresiones físicas, acoso, hostigamiento, discriminación, segregación.	Encomienda de labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias.
Vigilancia permanente, constante e injustificada en el área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video.	Conflictos laborales en donde existan diferencias o dificultades entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales.
Violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas, es decir, por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados	Estrés laboral como respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, como consecuencia



Elaboración propia a partir de: Instituto Electoral de la Ciudad de México, “Campaña Hostigamiento y acoso laboral”, disponible en <<https://www.iecm.mx/www/sites/paridad/01/docs/violencialaboral01.pdf>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

*Repercusiones de la violencia laboral*⁹

Teniendo en cuenta los tipos y las modalidades de violencia, los niveles en los que ésta se expresa de acuerdo con la persona activa y las formas en las que se manifiesta en el ámbito laboral, se habla de que existen múltiples **consecuencias** provocadas por la violencia en el ámbito laboral, las cuales afectan a quienes forman parte de los centros de trabajo de manera diferenciada:¹⁰

En la persona trabajadora:

- **A nivel físico:** se presentan dolores corporales, trastornos funcionales y todo tipo de enfermedades psicosomáticas, incluso invalidantes o mortales.
- **A nivel psicológico:** expresadas con sentimientos de ansiedad, fracaso, apatía, baja autoestima, problemas de concentración, susceptibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento e incluso agresividad hacia su entorno. Así mismo, suele generar adicciones, insomnio, ansiedad, migrañas, estrés, fobias, depresión, e incluso derivar en suicidio.
- **A nivel social:** es probable que exista una disminución de calidad y cantidad de trabajo, dificultad para el trabajo grupal, ausentismo laboral y, en consecuencia, menores ingresos y mayores gastos por enfermedad, así como resentimiento de las relaciones familiares, amistosas y laborales.

⁹ A partir de: Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, *La revalorización del trabajo como derecho humano y fuente de bienestar social*, Ciudad de México, CDHCM, 2021.

¹⁰ Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales*, Argentina, OAVL/MTEySS, 2014, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/oavl/oavl_manual_sindicatos.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?



Fotografía: CIPHR Connect, *Stressed at work*, 2021, Flickr, disponible en <<https://www.flickr.com/photos/193749286@N04/51391277956/>>.

En el grupo laboral:

- Aumento de tensiones, conflictos y número de accidentes y/o enfermedades.
- Conductas de sospecha y desconfianza, ruptura de los lazos de cooperación.



Fotografía: Geralt, *Discusión*, 2018, Pixabay, disponible en <<https://pixabay.com/es/photos/pocos-hombre-mujer-discusi%c3%b3n-3361949/>>.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

En la organización:

- Además de las pérdidas económicas, puede derivar en falta de reconocimiento social hacia una estructura organizacional que promueve o permita abusos de poder y violencia laboral.



Fotografía: Gengiskanhg, *Reunión estudiantil durante la huelga en el Mexe, Hidalgo, México, 2000*, Wikimedia Commons, disponible en https://commons.wikimedia.org/wiki/File:UNAM_Huelga_CGH_1999-2000-03.jpg.

En la sociedad:

- Consolida la discriminación.
- Los derechos humanos no se respetan.
- Falta de credibilidad en las instituciones.
- Idea de que el trabajo es un castigo.
- Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?



Fotografía: Patricio Hurtado, *Protesta*, 2019, Pixabay, disponible en <https://pixabay.com/es/photos/feministas-marcha-protesta-mujer-4700823/>.

Como podemos observar, la violencia laboral afecta la salud de la persona que de manera directa es violentada al mismo tiempo que incide en sus entornos familiar y comunitario. Aunado a lo anterior, la violencia laboral provoca también daños en la esfera física, psicológica y social de las personas trabajadoras y, además, genera entornos laborales hostiles que afectan las relaciones interpersonales, el rendimiento, el compromiso, la estabilidad, la motivación y en general, deteriora el ambiente laboral.

La violencia en el trabajo representa una amenaza a las relaciones interpersonales, a la productividad y al ambiente laboral en su conjunto. Por estas razones, la violencia laboral se configura como una **violación a los derechos humanos** que afecta la integridad y la dignidad de las personas trabajadoras, causa daños a la salud física, psicológica y sexual, la vida laboral, familiar y social

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Ante esta situación, es urgente una **cultura de trabajo** cuya base se encuentre en el reconocimiento de la **dignidad** de las personas trabajadoras y el **respeto de los derechos humanos**.



Fotografía: 8Photo, *Mano deteniendo efecto dominó*, s.f., Freepik, disponible en https://www.freepik.es/foto-gratis/concepto-idea-negocio-vista-lateral-pared-gris-blanco-mano-deteniendo-efecto-domino_8859538.htm#page=1&query=stopping%20hands&position=1.

Las situaciones provocadas por la violencia laboral afectan de manera importante a cualquier persona trabajadora; no obstante, existen diferentes grupos de personas que pueden tener mayor riesgo de sufrir abusos o agresiones por sus características particulares basadas en el género, discapacidad u otra condición, por ejemplo, las mujeres, personas que tienen alguna discapacidad o personas mayores.

Por ello, la violencia por razón de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los sexos en el

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

ambiente laboral, y tiene diversas consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima.

En el medio laboral, los **estereotipos** de la violencia hacia las mujeres tienen expresiones diversas tales como acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial, mayores restricciones de contratación y relegación a tareas subordinadas y de servicio, entre otras. Sus efectos son muy nocivos en la vida de la mujer y van desde un descenso en su productividad, pasando por el ausentismo, hasta la generación de trastornos físicos.¹¹

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹², en sus artículos 10 y 11, se exponen las siguientes definiciones de violencia laboral:

Artículo 10. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, 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 y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 11. 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”.

Respecto de la violencia laboral, es necesario acotar que las mujeres trabajadoras suelen ser víctimas recurrentes de violencia en los centros de

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos. ENDIREH 2011*, México, INEGI, 2013.

¹² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 01 de febrero de 2007; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de diciembre de 2015, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf, página consultada el 10 de septiembre de 2021.



trabajo, lo cual las coloca en situación de desventaja en todos los sentidos; tanto en el trato que reciben, como en los obstáculos que tienen que sortear para acceder a oportunidades de ascenso o mejora salarial.

4. Acoso y hostigamiento laboral

El **acoso laboral** se entiende como la acción de ejercer violencia verbal o psicológica de manera recurrente por un tiempo prolongado sobre otra persona o grupo de personas cuya finalidad es menoscabar su estabilidad emocional, colocarla en un ambiente laboral incierto y cuestionar sus laborales.¹³ En algunas ocasiones las víctimas que se encuentran en esta situación de acoso acaban renunciando a sus empleos.

Una diferencia significativa entre el acoso y hostigamiento laboral radica en que el acoso sexual tiene lugar entre personal que ocupan cargos con un mismo nivel jerárquico; mientras, el hostigamiento laboral conlleva una relación de subordinación, es decir, el hostigamiento laboral es dirigido por una persona superiora jerárquica a una persona subordinada.

Entre los comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral, encontramos los siguientes¹⁴:

¹³ Organización Internacional del Trabajo, "Promover la Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios", disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf, página consultada el 16 de septiembre de 2021

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, "Promover la Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios", disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf, página consultada el 16 de septiembre de 2021

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral

1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle "invisible".



5. Acoso sexual y hostigamiento sexual¹⁵

Inmersos en las manifestaciones de la violencia laboral se encuentran el acoso y el hostigamiento sexual. Ninguna persona está exenta de sufrir acoso u hostigamiento sexual en su centro de trabajo, no obstante, es más frecuente que las mujeres sean víctimas de acoso que los hombres debido a que, en nuestras sociedades patriarcales, el poder jerárquico del hombre va acompañado de poder sexual, es decir, del dominio del varón.

A continuación, se enuncian la definición y la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual.

¹⁵ A partir de: Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, *Prevención del Acoso y Hostigamiento sexual*, Ciudad de México, CDHCM, 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Acoso sexual

Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.



Ilustración: Freepik, *Detener el concepto de violencia de género*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/vector-gratis/detener-concepto-violencia-genero_8966752.htm#page=1&query=acoso%20sexual&position=4>.

Hostigamiento sexual

Se expresa en conductas verbales, físicas (o ambas), relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva en la que entra en juego un ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.



Ilustración: Freepik, *Concepto de violencia de género*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/vector-gratis/concepto-violencia-genero_8849925.htm#page=1&query=hostigamiento%20sexual&position=15>.

Elaboración propia a partir de: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo", marzo 2020, disponible en

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf> página consultada el 16 de septiembre de 2021.

La diferencia más significativa entre ambos delitos radica en que mientras el acoso se da en una relación entre personas con igualdad en la jerarquía, en el hostigamiento hay una relación desigual de poder. Es decir, mientras el acoso sexual tiene lugar entre compañeras y compañeros de trabajo y el hostigamiento sexual ocurre de personas superiores jerárquicas a subordinadas.

Se ha naturalizado la violencia en un sinnúmero de formas y el acoso y hostigamiento sexuales no son la excepción. Por ello, para identificar mejor los

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

actos de acoso y hostigamiento, se pueden clasificar en conductas verbales, no verbales y verbales y físicas, tal como se describe a continuación.

Conductas verbales	Conductas no verbales	Conductas verbales y físicas
<p>Chistes, comentarios o preguntas de naturaleza sexual, sobre el estilo de vida, la orientación sexual, piropos e insinuaciones sexuales, llamadas o mensajes de texto a través de cualquier red social, entre otras.</p>	<p>Acercamientos excesivos, miradas y expresiones insinuantes, entre otras.</p> 	<p>Abrazos y contacto físico sin consentimiento, acorralamientos, violencia física, presión para obtener contactos o relaciones sexuales a cambio de beneficios en ámbitos escolares, deportivos, laborales, etc., amenazas de despido, violación, entre otras conductas.</p>

Elaboración propia a partir de: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo", marzo 2020, disponible en

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf> página consultada el 16 de septiembre de 2021

Aunado a la anterior, existen algunos componentes del acoso sexual¹⁶ que permiten a las mujeres identificar algunos "focos rojos" que deben tomar en cuenta:

- **Acciones sexuales no recíprocas:** son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- **Coerción sexual:** se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las

¹⁶ Gobierno Federal, "Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual", disponible en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

- **Sentimientos de desagrado:** son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.



Ilustración: Daniela Escorcía, *El acoso sexual*, s.f., Freepik, disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:El_Acoso.jpg>.

Como te puedes dar cuenta, son diversas las consecuencias del acoso y el hostigamiento sexuales. El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación. Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas



e hipertensión, entre otros. Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo.

La violencia laboral contra las mujeres se manifiesta de diversas formas, por lo tanto, es importante identificar acciones, actitudes y comportamientos que den indicios de estas y buscar herramientas no sólo para su abordaje, sino también para su **prevención**, la cual es definida como el conjunto de estrategias que una sociedad experimenta para promover la salud integral de sus miembros y reducir a mínimos socialmente aceptables la probabilidad de que aparezcan problemas relacionados con la violencia.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

6. Mecanismos de prevención, atención y canalización

Las acciones de prevención respecto a la violencia en el ámbito laboral estarán orientadas a promover una **cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales** de todo el personal que labore en una empresa y a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referidas a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, mediante la difusión, sensibilización y capacitación.¹⁷

Acciones específicas de prevención

- Pronunciamiento de "Cero Tolerancia" por parte de titulares.
- Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- Definir el hostigamiento y acoso sexuales conforme a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Expresar las conductas que vulneran el "comportamiento digno" de las reglas de identidad para el ejercicio de la Función Pública.
- Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención.
- Explicitar el compromiso de aplicar los protocolos correspondientes ante las situaciones concretas.
- Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

Elaboración propia a partir de: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo", marzo 2020, disponible en

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf> página consultada el 16 de septiembre de 2021.

¹⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana", 14 de diciembre de 2017, disponible en <<https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>> página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Estas acciones específicas de prevención representan estrategias institucionales que intentan, por una parte, informar y transmitir el respeto a los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral, y por otra parte, tienen la intención de hacer saber a las personas víctimas de estas violencias que tienen el derecho a ser debidamente protegidas ante estos actos.¹⁸

Adicional al tema de la prevención, es necesario establecer **rutras de atención para del hostigamiento y el acoso sexual en los centros laborales**. En este sentido, se han realizado modelos de Protocolos de actuación para la prevención y atención, tanto en centros de trabajo privados como aquellos que pertenecen a la administración pública. Ejemplo de los protocolos anteriores son:

- El **Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo** de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tiene como propósito establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en el centro de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.¹⁹

Su campo de aplicación incluye a los lugares de trabajo contemplados en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.²⁰

¹⁸ Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, *Prevención del acoso y hostigamiento sexual*, Ciudad de México, CDHCM, 2021, pp. 108-109.

¹⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo", marzo 2020, p. 14, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf> página consultada el 16 de septiembre de 2021

²⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de mayo de 2021, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

- El **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**²¹, está dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal las cuales deben de implementar acciones para promover, atender a personas que el en ejercicio de sus funciones o que, al acudir a solicitar un trámite o servicio, sean víctimas de acoso y hostigamiento sexual.



Ilustración: Jcomp, *Palabra no*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/foto-gratis/palabra-no-mano-nino-pared-oscura_10399585.htm#page=1&query=prevenir%20acoso&position=0>.

A continuación, mencionaremos sólo algunos de los principios bajo los que se rigen distintos Protocolos²² para la atención de la violencia por razones género en los centros laborales:

- **Dignidad:** valor rector de los derechos humanos que implica la comprensión de la persona como titular de derechos, y representa la característica particular que nos hace ser personas únicas e irrepetibles.

²¹ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* en 03 de enero de 2020, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenccion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

²² Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, *Prevención del acoso y hostigamiento sexual*, Ciudad de México, CDHCM, 2021, pp. 106 y 107.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

- **Debida diligencia:** es el proceso correcto de investigación que incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.
- **Confidencialidad:** refiere a que la difusión de cualquier información personal que posea la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos, es decir, refiere a mantener de manera reservada cualquier información solo entre las personas interesadas.
- **Buena fe:** quienes brinden atención dentro del centro laboral, no deberán criminalizar a la persona denunciante, revictimizarla o responsabilizarla por su situación, deberán brindarle los servicios de atención desde el momento en que lo requiera y su comportamiento ético debe permear la atención durante el procedimiento.
- **Accesibilidad:** asegura que el procedimiento deberá ser fácil y asequible para todas las personas y éstas deberán participar de manera protagónica y en igualdad de condiciones.
- **Enfoque interseccional:** implica reconocer en las personas características particulares que las expongan a mayores situaciones de vulnerabilidad tales como edad, preferencia u orientación sexual, etnia, discapacidad, etc.
- **Enfoque de perspectiva de género:** afirma que quienes deban aplicar el presente Protocolo realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a eliminar las desigualdades de género.
- **Gratuidad:** de acuerdo con este principio, todas las acciones, mecanismos, procedimientos y cualquier otro trámite que implique el derecho de acceso a la justicia no generaran costo alguno.
- **Igualdad y no discriminación:** asegura que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir, anular y/o restringir el reconocimiento o ejercicio de los derechos y libertades, así como la igualdad real de oportunidades.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

- **No revictimización:** se refiere a la obligatoriedad de garantizar un proceso en el que se eviten acciones que coloquen a la persona denunciante como responsable de lo que le sucedió, por tanto, no debe ser sometida a interrogatorios innecesarios o ajenos a la naturaleza de los hechos, ni debe confrontarse con la persona denunciada; es decir, implica no someter a la víctima nuevamente a situaciones que revivan la violencia a la que fue sometida.
- **Emisión de medidas de protección:** refiere que estas medidas deben emitirse cuando la víctima así lo solicite sin prejuzgar la veracidad de los hechos.
- **Inmediatez:** afirma que las denuncias presentadas se deben atender de forma pronta y expedita. Las denuncias deben atenderse en seguida, es decir sin tardanza.



Ilustración: Freepik, *Mujeres activistas*, s.f., Freepik, disponible en <
https://www.freepik.es/foto-gratis/grupo-mujeres-activistas-protestando-juntas_6594462.htm#page=1&query=human%20rights&position=25>.

Es importante mencionar que, adicional a los mecanismos de atención para los casos de acoso y hostigamiento sexual contemplados en dichos protocolos

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

(Comités de atención y Seguimiento), la presunta víctima podrá elegir mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de los contemplados por éstos.

Según sea el caso, las presuntas víctimas tienen la oportunidad de considerar la opción de recurrir a las siguientes instancias:

<p>Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de</p>	<p>Ofrece los servicios de asesoría, mediación y representación legal.</p>
<p>Juntas Federal y Local de Conciliación de Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y</p>	<p>Son los Órganos impartidores de justicia laboral a los que se acude a levantar una demanda en caso de un supuesto despido injustificado.</p>
<p>Juzgados Civiles</p>	<p>Son los Órganos que conocen y resuelven los conflictos derivados de temas tales como indemnización de perjuicios e incumplimiento de</p>
<p>Juzgados Penales</p>	<p>Son los Órganos encargados de aplicar las penas respectivas a las personas responsables de un delito.</p>
<p>Órganos Internos de Control</p>	<p>Se encargan tanto de promover el estricto apego a la legalidad de las personas servidoras públicas mediante la tramitación de quejas, como de instaurar los procedimientos administrativos de responsabilidades.</p>
<p>Organismos públicos de defensa de los derechos humanos (Tales como la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México)</p>	<p>Entre sus competencias, está la de conocer sobre quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas por cualquier persona que desempeñe un empleo o comisión en alguna dependencia de la administración pública. En el caso de la CDHCM, corresponde a la 5º Visitaduría General la atención a las quejas presentadas por la posible vulneración de los derechos humanos laborales por parte de alguna persona</p>

7. Obligaciones y deberes del Estado en materia de derechos humanos

Conocer las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos es un tema importante para todas las personas en general, ya que de esta manera conocemos las herramientas y los conocimientos necesarios para saber cómo proteger y exigir nuestros derechos humanos de cualquier acción u omisión de autoridad o persona servidora pública.

Toda persona servidora pública en el ámbito de sus funciones y atribuciones tiene obligaciones impuestas desde la norma que regula su actuación, es decir, desde lo que solemos llamar el **marco legal de actuación**. Estas obligaciones **son respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos**, e independientemente de si son policías, personal médico, de la educación, integrantes del poder judicial, del poder legislativo o de cualquier otro ámbito, a ninguna de estas personas se les exige el cumplimiento de estas obligaciones.

Así mismo, el Estado tiene el deber de **prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier violación a los derechos humanos**; las autoridades deben hacer modificaciones legales para que todo lo anterior se plasme en las normas y pueda hacer efectiva la protección de derechos.

Todo lo anterior encuentra su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde el artículo primero constitucional. Al respecto, es necesario agregar que la Constitución Política de la Ciudad de México se encuentra en armonía con lo establecido en la Carta Magna.

A continuación, detallaremos cada una de las obligaciones y deberes que tienen todas las autoridades y personas servidoras públicas.²³

²³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de mayo de 2021, artículo 1°, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Promover, implica difundir información y educar en materia de derechos humanos, desde los espacios que a cada persona servidora pública le corresponda.

Por ejemplo, en las dependencias públicas, a través de las áreas que se encargan de capacitar a las personas trabajadoras, deben de crear programas educativos e informativos para crear conciencia sobre los derechos humanos laborales.



Ilustración: Freepik, *Personas que comunican*, s.f., Freepik, disponible en https://www.freepik.es/vector-gratis/personas-que-comunican-traves-redes-sociales_8271062.htm#page=1&query=difundir&position=8.

Respetar, conlleva a abstenerse de afectar, limitar, obstaculizar o menoscabar el goce de los derechos humanos, lo cual implica una obligación negativa del Estado, es decir, la persona servidora pública no debe de hacer cosas que obstaculicen el desarrollo efectivo de los derechos humanos.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Por ejemplo, quien ejerce el **patronato** debe respetar que la persona trabajadora tenga la posibilidad de asociarse o afiliarse a un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral para la defensa de sus intereses, así como a elegir a sus representantes de manera libre. También se cumple con la obligación de respetar cuando el **Estado** se abstiene de denegar o limitar la libertad de las personas de elegir y ejercer libremente cualquier trabajo lícito sin la injerencia de la autoridad pública.



Ilustración: Studiogstock, *Trabajo en equipo*, s.f., Freepik, disponible en https://www.freepik.es/vector-gratis/gente-trabajo-equipo-piezas-rompecabezas_5686193.htm#page=1&query=respetar&position=3.

Cuando hablamos de **garantizar**, las personas servidoras públicas deben intervenir directamente y llevar a cabo las acciones necesarias cuando las personas no puedan ejercer sus derechos por razones ajenas a su voluntad. La obligación de garantizar en el ámbito laboral implica que el Estado debe implementar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras disfruten de sus derechos.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Por ejemplo, el Estado debe generar fuentes de empleo para que todas las personas accedan a un trabajo en condiciones justas y favorables, además debe garantizar que exista una institución como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para que la persona trabajadora, a partir de su salario, satisfaga sus necesidades y las de su familia, brindando seguridad económica y material. Eso le permite ejercer el derecho a la alimentación, educación y vivienda, además de contar con una protección contra el desempleo.

Estas acciones están previstas en un marco normativo que protege los derechos laborales.

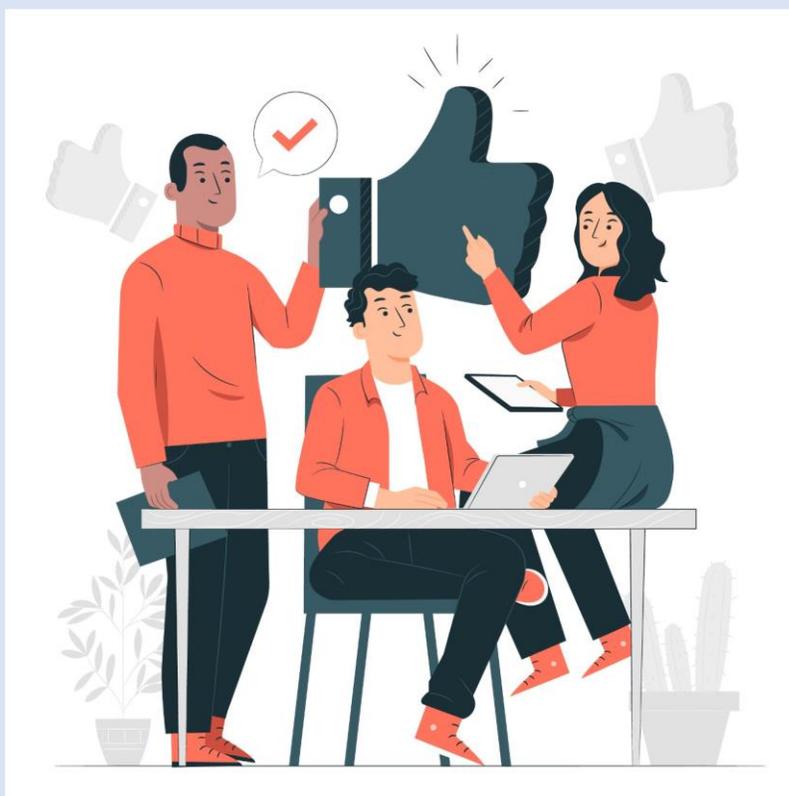


Ilustración: Stories, *Buen equipo*, s.f., Freepik, disponible en https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-concepto-buen-equipo_11119934.htm#page=1&query=derecho%20laboral&position=26.

Proteger, implica vigilar, regular y sancionar a las personas que afecten derechos humanos con sus acciones o sus omisiones.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Por ejemplo, el Estado debe adoptar medidas para prohibir el trabajo forzoso y el trabajo infantil, además de asegurar que cuando se violente algún derecho de las personas trabajadoras, ellas sean escuchadas con justicia en un tribunal imparcial e independiente para que se protejan sus derechos laborales de manera gratuita, pronta y expedita.



Ilustración: Pch.vector, *Gesto prohibido*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/vector-gratis/gente-diminuta-pie-cerca-gesto-prohibido-aislado-ilustracion-plana_11235950.htm#page=2&query=prohibir&position=22>.

Ahora bien, cuando alguna persona servidora pública incumple con las obligaciones de promover, respetar, garantizar y proteger, probablemente será responsable de la vulneración de algún derecho humano. En el caso anterior, el Estado debe cumplir con una serie de **deberes con respecto a los derechos humanos** que se derivan del incumplimiento de las obligaciones que tienen todas las personas servidoras públicas. Estos deberes son: **prevenir, investigar, sancionar y reparar.**²⁴

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de mayo de 2021, artículo 1º, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Prevenir

Primeramente, el deber de **prevenir** implica que el Estado no debe violentar ninguna de sus obligaciones en materia de derechos humanos, por lo que tiene la responsabilidad de cumplir con la normatividad tanto internacional como nacional, asimismo, tiene el compromiso de legislar, investigar y salvaguardar los derechos de las personas.

En cuanto al deber de **investigar**, el Estado debe proveer a las víctimas que han sufrido una violación a sus derechos humanos, un proceso de investigación ágil y eficaz dentro de un debido proceso que asegure y proteja los derechos y libertades de toda persona.

Investigar

Sancionar

Sancionar se refiere al deber del Estado de enjuiciar y en su caso sancionar a las personas responsables de la vulneración a los derechos humanos. Para esto, tiene que aplicar la consecuencia establecida en el marco jurídico por el incumplimiento de la norma que reconoce y protege los derechos humanos.

Finalmente, el deber de **reparar** las violaciones a los derechos humanos resulta de la responsabilidad del Estado por la acción u omisión que derivó en el incumplimiento de la norma, para ello tiene la responsabilidad de reestablecer, en la medida de lo posible, la situación que hubiera existido antes de haber ocurrido el acto u omisión que transgredió a los derechos humanos. En caso de que la restitución no sea posible, se procede a la indemnización, entonces se realiza el cálculo económico del daño causado para solventarlo con dinero.

Así, la satisfacción que deriva de daños de índole moral que se traduce en disculpas públicas, condolencias, pronunciamientos de la autoridad reconociendo de su responsabilidad, entre otras.

Reparar

De esta manera, la reparación integral del daño tiene que ver con la restitución, indemnización, medidas de satisfacción, garantías de no repetición de los

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

hechos, reformas legales, capacitación en materia de derechos humanos, atención médica y psicológica, compensaciones económicas, etc.

Recordemos que toda persona servidora pública, con sus acciones y en el ejercicio de sus funciones, puede prevenir que se vulneren derechos humanos. Así mismo, hay autoridades que están facultadas para investigar posibles violaciones a derechos humanos desde los distintos ámbitos de competencia. De esta manera, existen diversas autoridades que pueden sancionar violaciones a derechos humanos, como las autoridades judiciales y administrativas.



Fotografía: Drobotdean, *Woman showing stop gesture*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/foto-gratis/cierrese-encima-retrato-mujer-que-muestra-gesto-parada_7336189.htm#page=4&query=detener&position=17>.

Para ilustrar lo abordado anteriormente, revisemos el siguiente caso relacionado con el ámbito laboral.



CASO

Yolanda trabajó 8 años en una Alcaldía de la Ciudad de México, desde el año pasado ha tenido problemas con su jefe inmediato, quién le decía frente a sus compañeras y compañeros que le parecía una mujer muy bonita, pero le faltaba arreglarse un poco más para lucir su cuerpo ya que lo escondía demasiado. Estos comentarios fueron utilizados por sus compañeras y compañeros para burlarse de ella y demeritar su trabajo.

Después de unos meses, Yolanda trato de evitar esos comentarios respondiendo que le parecía muy incómodo que se dirigiera a ella en ese tono, por lo que su jefe empezó a decirle de manera directa que necesitaba estar a solas con ella y que salieran a un motel.

Yolanda rechazó todo tipo de insinuaciones y propuestas, hecho que su jefe considero una ofensa. Empezó a regañarla continuamente, frente a sus compañeras y compañeros de trabajo; supervisaba de manera exhaustiva todo lo que hacía, incluso la regañaba por ir al sanitario. De manera recurrente le decía que el trabajo que realizaba estaba mal y lo desechaba sin explicación alguna. Incluso algunas ocasiones le asignó trabajo que no le correspondía realizar y le establecía horarios excesivos que, además, estaban fuera de su jornada laboral.

La situación afectó la salud psicoemocional y física de Yolanda, hasta que un día, el jefe le propuso un cambio de área y Yolanda acepto.

Al presentarse en la nueva área, nadie sabía sobre su cambio, por lo que la mandaron a recursos humanos, en donde le explicaron que no se había solicitado el cambio. Cuando regresó con su jefe para clarificar su situación laboral, él le comento que no se había seguido el procedimiento en tiempo pero que mejor se fuera de vacaciones y cuando estuviera de regreso se presentara en la nueva área.

Al regresar a sus labores, le comunicaron que había sido despedida por no presentarse a trabajar, y aunque Yolanda intentó explicar su situación, no pudo hacer nada en ese momento. Al salir se encontró con su jefe que le dijo "¿viste lo que puedo hacer con personas como tú?"

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Ante estos hechos, Yolanda es **víctima de la violencia laboral y hostigamiento sexual**, por lo cual, el Estado tiene el deber de **investigar, sancionar y reparar el daño**, por ello. Ante este caso, Yolanda puede ejercer su **derecho al acceso a la justicia, el derecho a la seguridad jurídica y el derecho a la reparación integral del daño**.

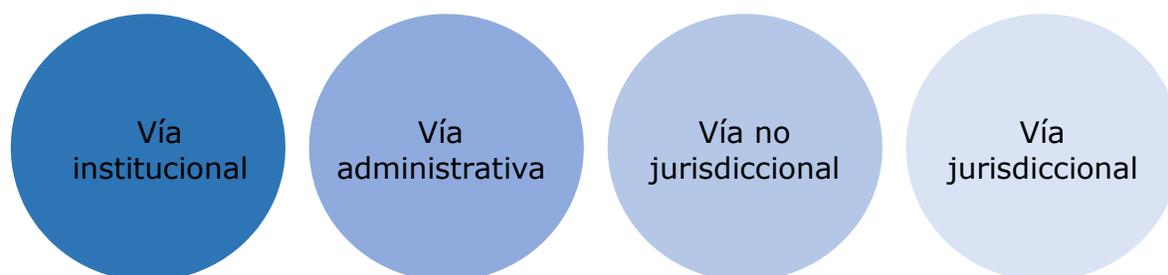
¿Qué puede hacer Yolanda para hacer efectivos sus derechos humanos?

El primer derecho es el **acceso a la justicia** que implica la existencia de los mecanismos necesarios para que las autoridades correspondientes investiguen y actúen legalmente el caso con la finalidad de proteger sus derechos humanos.

El segundo derecho es la **seguridad jurídica**, el cual implica que Yolanda puede tener la certeza de que su situación se investigará desde un marco legal.

El tercer derecho es la **reparación integral del daño**, en el cual todas las autoridades de todos los ámbitos de gobierno deben reparar los daños ocasionados a las víctimas a través de las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición.

A partir de lo anterior, Yolanda tiene cuatro vías para acceder a la justicia.



Durante el proceso en las 4 vías, se debe de garantizar el **debido proceso**²⁵, el cual implica los medios que tienen todas las personas para hacer valer sus derechos, es decir, los recursos que existen para exponer públicamente la situación frente a las autoridades correspondientes. En este mismo sentido, a la

²⁵ Secretaría de Gobernación, “¿Qué es el debido proceso”, 01 de diciembre de 2016, disponible en <<https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-el-debido-proceso>>, página consultada el 21 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

persona presunta responsable se le garantizará la **presunción de inocencia**²⁶ lo que implica que debe considerarse inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Canalización para prevenir y atender la violencia laboral

A partir de lo anterior, la persona trabajadora que ha sido víctima de violencia laboral y/o acoso y hostigamiento sexual puede recurrir a las siguientes instancias:

- **Vía institucional (dentro del propio centro de trabajo)**

Como lo vimos anteriormente, existe el ***El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual***, el cual está dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública.



CASO

Por lo tanto, si existiera un Comité en la Alcaldía para recibir las denuncias sobre casos de hostigamiento y acoso, Yolanda podría acudir con la persona consejera o interponer la denuncia de forma anónima.

- **Vía administrativa (Órganos Internos de Control)**

Si es persona servidora pública y víctima de violencia laboral, es posible acudir a los Órganos Internos de Control de las dependencias.

²⁶ Miguel Carbonell Sánchez, "¿Qué es la presunción de inocencia?" en *Hechos y Derechos*, vol. 1, núm. 56, 28 de abril de 2020, disponible en <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/14587/15682>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?



CASO

En el caso de Yolanda ella tiene la oportunidad de acudir al Órgano de Control Interno de la institución a denunciar las conductas opuestas a los principios de transparencia, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, a fin de que, mediante una investigación, exista una sanción administrativa para la persona presunta responsable.

- **Vía no jurisdiccional**

Si la persona trabajadora es víctima de violencia laboral por parte de alguna institución local de la Ciudad de México, puede acudir a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, pues es importante señalar que éstas pueden llevar a cabo un procedimiento administrativo y no jurisdiccional al mismo tiempo.



CASO

Yolanda tiene la posibilidad de realizar su queja por la vía administrativa y al mismo tiempo interponer su queja ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, específicamente en la 5a Visitaduría, en donde se iniciará la investigación, y en caso de configurarse un delito, se hará del conocimiento de las autoridades correspondiente para iniciar un proceso penal.

- **Vía Jurisdiccional**

En caso de las personas servidoras públicas, ellas tienen la oportunidad de acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Por otro lado, las personas trabajadoras en el ámbito privado (ramas industriales y de servicio) a nivel

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

federal, acudirá a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Sin embargo, en caso de que no exista la posibilidad de conciliación, entonces éstas últimas pueden iniciar su demanda en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, si se trata de personas que trabajan en empresas privadas a nivel local (cualquier empresa que no se encuentre en la lista de ramas industriales y servicios), como por ejemplo en la Ciudad de México, pueden acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, en donde recibirán orientación y buscarán la conciliación. De no ser posible, pueden entonces iniciar la demanda en la Junta Local de Conciliación y arbitraje de la Ciudad de México.



CASO

Como persona servidora pública y víctima de violencia laboral, Yolanda debe acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Y como también es víctima de hostigamiento sexual, es la Fiscalía de Investigación para los delitos cometidos por los Servidores Públicos, de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, quien atenderá su caso.

Cabe resaltar que en todas las vías mencionadas las personas servidoras públicas deben actuar bajo, los principios de debida diligencia, confidencialidad, buena fe, accesibilidad, gratuidad, inmediatez, no revictimización y medidas de protección, entre otras, para garantizar el derecho a la **seguridad jurídica** de las víctimas.

Además, recordando que en los casos que proceda (como en el caso de Yolanda) se llevará a cabo la **reparación integral del daño**, a partir de la cual todas las autoridades de todos los ámbitos de gobierno tienen la obligación de reparar a las víctimas a través de las medidas de restitución, rehabilitación, compensación



satisfacción y de no repetición.²⁷ Desde esta perspectiva, Yolanda tiene la posibilidad de regresar a su trabajo sin temer a las represalias por parte de su jefe.

²⁷ Ley General de Víctimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 09 de enero de 2013; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2021, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf>, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

8. Medidas de protección

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, que está dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, prevé que con motivo de la aplicación del protocolo, los Comités de ética y prevención de conflictos de interés o la autoridad investigadora podrán emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata y previa a la consulta a la presunta víctima, las cuales serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.²⁸

Las medidas de protección estarán dirigidas a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia, la igualdad jurídica y la no discriminación, a partir de acciones como las siguientes:²⁹

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable.
- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan.
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima.

²⁸ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* en 03 de enero de 2020, numeral 41, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenicion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf>, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

²⁹ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* en 03 de enero de 2020, numeral 44, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenicion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.



Imagen: 8poto, *Social protection*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/foto-gratis/concepto-proteccion-social-mesa-azul-plana-lay-manos-cuidando-figura-humana-madera_9486268.htm#page=1&query=protecci%C3%B3n&position=24>.

Es importante mencionar que estas medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativas que resulte.³⁰

En cuanto al ámbito no jurisdiccional, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, en cualquier etapa de su procedimiento de queja, puede solicitar la implementación de medidas de protección (medidas cautelares precautorias, de conservación o de restitución de derechos)³¹ tendientes a evitar

³⁰ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* en 03 de enero de 2020, numeral 58, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenici_n_atenci_n_y_sanci_n_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

³¹ Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 12 de julio de 2019, artículo 39, disponible en <http://www.paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2019/LEY_ORG_COM_DER_HUM_12_07_2019.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

la consumación irreparable de violaciones a derechos humanos ante las presuntas violaciones a éstos.³² Dichas medidas podrán modificarse debido a la naturaleza del asunto que se trate.

La Comisión podrá requerir información sobre el otorgamiento, observancia y vigencia de estas por parte de las autoridades o personas servidoras públicas a las que haya solicitado la implementación de medidas cautelares.³³



¿Qué dice la ley?

Por otro lado, la Ley General de Víctimas, establece que, con independencia de que se encuentren dentro un procedimiento penal o de cualquier índole, las víctimas tienen derecho a la protección del Estado, incluido su bienestar físico y psicológico y la seguridad de su entorno, con respeto a su dignidad y privacidad.

Ley General de Víctimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 09 de enero de 2013; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2021, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

Lo anterior incluye el derecho a la protección de su intimidad contra injerencias ilegítimas, así como el derecho a contar, junto con sus familiares, con medidas de protección eficaces cuando su vida, integridad o libertad personal sean amenazadas o se hallen en riesgo en razón de su condición de víctima y/o del ejercicio de sus derechos.

³² Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, publicado en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 23 de octubre de 2019; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 20 de noviembre de 2019, disponible en https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/serie_de_documentos_oficiales/2019_Ley_organica_cd hcm.pdf, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

³³ Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 12 de julio de 2019, artículo 39, disponible en http://www.paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2019/LEY_ORG_COM_DER_HUM_12_07_2019.pdf, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

La ley menciona que cuando la víctima se encuentre amenazada en su integridad personal o en su vida, o existan razones fundadas para pensar que estos derechos están en riesgo, debido al delito o a la violación de derechos humanos sufrida, las autoridades, de acuerdo con sus competencias y capacidades adoptarán, con carácter inmediato, las medidas que sean necesarias para evitar que la víctima sufra alguna lesión o daño.³⁴



¿Qué dice la ley?

Según el artículo **46** de la ley en comento, las medidas de protección a las víctimas se deben implementar con base en los siguientes principios:

1. **Principio de protección:** considera primordial la protección de la vida, la integridad física, la libertad y la seguridad de las personas.
2. **Principio de necesidad y proporcionalidad:** las medidas de protección deben responder al nivel de riesgo o peligro en que se encuentre la persona destinataria y deben aplicarse en cuanto sean necesarias para garantizar su seguridad o reducir los riesgos existentes.
3. **Principio de confidencialidad:** toda la información y actividad administrativa o jurisdiccional relacionada con el ámbito de protección de las personas, debe ser reservada para los fines de la investigación y/o del proceso respectivo.
4. **Principio de oportunidad y eficacia:** las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima y deben ser otorgadas e implementadas a partir del momento y durante el tiempo que garanticen su objetivo.

Ley General de Víctimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 09 de enero de 2013; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2021, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

³⁴ Ley General de Víctimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 09 de enero de 2013; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2021, artículo 40, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

A partir de lo anterior, la ley señala que las autoridades federales, estatales o municipales que contribuyan a poner en riesgo la seguridad de las víctimas (ya sea a través de intimidación, represalias, amenazas directas o cuando existan datos suficientes que demuestren que las víctimas podrían ser nuevamente afectadas por la colusión de dichas autoridades con terceras personas que amenacen o dañe la integridad física o moral de una víctima), serán sancionadas administrativa, civil o penalmente, de conformidad con las leyes aplicables.³⁵

Las medidas adoptadas deberán ser definidas de acuerdo con la amenaza que tratan de evitar y deberán tener en cuenta la condición de especial vulnerabilidad de las víctimas, así como respetar, en todos los casos, su dignidad.

Finalmente, existen derechos de la presunta víctima que se deben cumplir en todo procedimiento efectuado, a continuación, revisaremos algunos de ellos.



Fotografía: Rawpixel, *Hands holding puzzle*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/foto-gratis/manos-sosteniendo-concepto-resolucion-problemas-negocios-rompecabezas_17229865.htm#query=dignidad&position=0>.

³⁵ Ley General de Víctimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 09 de enero de 2013; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2021, artículo 40, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf>, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

9. Derechos de las víctimas

Acceso a la justicia

El acceso a la justicia es el derecho humano por el cual toda persona puede **hacer valer** sus reclamaciones jurídicas ante las instancias de impartición de justicia.

Para que el Estado garantice un efectivo derecho de acceso a la justicia, no basta con la existencia de sistemas legales mediante los cuales las autoridades competentes emitan resoluciones, sino que es fundamental que se garantice el cumplimiento de las mismas, es decir, la ejecución de las sentencias, fallos y resoluciones, en un plazo razonable.



¿Qué dice la ley?

El artículo **17** (párrafo segundo) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé el derecho de toda persona a la administración de justicia pronta, completa e imparcial por parte de las autoridades encargadas de impartirla en los plazos que fijen las leyes. Asimismo, mandata el establecimiento de los medios legales necesarios para la plena ejecución de las resoluciones que dicten dichas autoridades.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de mayo de 2021, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

El derecho a la seguridad jurídica

El derecho a la seguridad jurídica se cumple a partir del **principio de legalidad**, de tal manera que el ejercicio del poder público debe realizarse conforme a la ley vigente. En los artículos 14 y 16 de la Constitución, se prevé el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento y la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, es decir, que las determinaciones de las autoridades deben estar apoyadas en la norma y a partir de ella se deben explicar las razones y motivos legales que llevan a su emisión.



¿Qué dice la ley?

El artículo **14** se refiere a que todas las personas sin excepción tienen el derecho de que las autoridades cumplan con los procedimientos necesarios establecidos en la ley para que se oiga a las personas interesadas y se les dé la oportunidad de defenderse. Así mismo, integra la posibilidad de aportar pruebas y exponer las razones que se tienen a favor de la persona en los casos en que se comprometan sus derechos.

Por su parte, el artículo **16** establece que todo acto de autoridad debe estar por escrito, es decir que debe ser mostrado físicamente a la persona destinataria para que verifique que la orden proviene de una autoridad competente y que se encuentra respaldada en la ley. Por lo tanto, la autoridad hará sólo lo que la ley determine y se basará en los preceptos legales que regulan tanto el acto y las consecuencias legales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de mayo de 2021, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Los derechos de **legalidad y seguridad jurídica** reconocidos en los artículos 14 y 16 Constitucionales limitan el actuar de la autoridad por las normas que facultan a las mismas a conducirse en determinado sentido, con la finalidad de

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

que las personas tengan conocimiento de la consecuencia jurídica de los actos que realiza.

Reparación integral del daño.

Una de las alternativas establecidas en la ley para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad del Estado, consiste en la reclamación ante el **Órgano jurisdiccional** competente, y otra es el **sistema no jurisdiccional** de protección de derechos humanos.

En cuanto al **sistema no jurisdiccional** que recae en las Comisiones de Derechos Humanos, se prevé la posibilidad de que, al comprobarse una violación a los derechos humanos atribuible a una persona servidora pública del Estado, la **Recomendación** que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas procedentes para lograr la efectiva **restitución** de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?



¿Qué dice la ley?

De acuerdo con Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, existe la obligación de las autoridades de todos los ámbitos de gobierno de reparar a las víctimas de una forma **integral** a través de las medidas de **restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición**, a fin de que las autoridades se comprometan y cumplan con sus obligaciones en la materia, establecidas en las leyes.

Ley General de Víctimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 09 de enero de 2013; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2021, disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Conclusión

Es posible que la falta de prevención y atención por parte de las autoridades conduzca hacia casos de violencia laboral en agravio de las personas trabajadoras. Así mismo, el hostigamiento laboral y el acoso sexual, como expresiones de la violencia de género en el trabajo, afectan la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo de quienes las padecen.

En este contexto es fundamental informar a la sociedad en general sobre las situaciones de violencia en el ámbito laboral y continuar formulando y aplicando políticas para prevenir, atender y sancionar sus manifestaciones, lo cual permitirá fomentar la cultura de la denuncia.

Así mismo, es necesario el incremento de las campañas de sensibilización y difusión tanto sobre las diversas formas en que se manifiesta la violencia laboral, como los derechos laborales que las personas poseen. De esta manera, a partir de capacitación específica y especializada, será posible no sólo coadyuvar al desarrollo de herramientas encaminadas hacia la identificación, prevención, atención y erradicación de la violencia laboral y sexual, sino enriquecer los procesos de protección de víctimas.



Fotografía: Rawpixel.com, *Productividad empresarial*, s.f., Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/foto-gratis/simbolo-productividad-empresarial-rueda-dentada-sostenido-manos_17229540.htm#query=dignidad&position=38>.

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

Bibliografía

Carbonell Sánchez, Miguel, "¿Qué es la presunción de inocencia?" en *Hechos y Derechos*, vol. 1, núm. 56, 28 de abril de 2020, disponible en <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/14587/15682>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, *La revalorización del trabajo como derecho humano y fuente de bienestar social*, Ciudad de México, CDHCM, 2021.

_____, *Nombrar-nos y habitar-nos desde la perspectiva de género*, Ciudad de México, CDHCM, 2021.

_____, *Prevención del acoso y hostigamiento sexual*, Ciudad de México, 2021.

_____, *Acoso Laboral "Mobbing"*, Ciudad de México, CNDH, 2017, disponible en <<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de mayo de 2021, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Instituto Electoral de la Ciudad de México, "Campaña Hostigamiento y acoso laboral", disponible en <<https://www.iecm.mx/www/sites/paridad/01/docs/violencialaboral01.pdf>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos. ENDIREH 2011*, México, INEGI, 2013.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 01 de febrero de 2007; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de diciembre de 2015, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf>, página consultada el 10 de septiembre de 2021.

Ley General de Víctimas, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 09 de enero de 2013; última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo de 2021, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf> , página consultada el 20 de septiembre de 2021.

Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 12 de julio de 2019, artículo 39, disponible en <http://www.paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2019/LEY_ORG_CO_M_DER_HUM_12_07_2019.pdf> , página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales*, Argentina, OAVL/MTEySS, 2014, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/oavl/oavl_manual_sindicatos.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Organización Internacional del Trabajo, “La violencia en el trabajo: un problema mundial”, 20 de julio de 1998, disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm#N_1>, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

, “Promover la Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios”, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021

, *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*, Ginebra, OIT, 2002, disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Organización Internacional del Trabajo, Convenio núm. 190. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, disponible en <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0>>

Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?

::NO::P12100_ILO_CODE:C190>, página consultada el 20 de septiembre de 2021.

Organización Panamericana de la Salud, "Prevención de la violencia", disponible en <<https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>>, página consultada el 16 de septiembre de 2020.

Percy Calderón, Concha, "Teoría de conflictos de Johan Galtung" en *Revista de Paz y Conflictos*, núm. 2, 2009, pp. 60-81, disponible en <<https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* en 03 de enero de 2020, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenccion_atencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, publicado en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 23 de octubre de 2019; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 20 de noviembre de 2019, disponible en <https://piensadh.cdhsf.org.mx/images/publicaciones/serie_de_documentos_oficiales/2019_Ley_organica_cdhcm.pdf>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana", 14 de diciembre de 2017, disponible en <<https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>> página consultada el 16 de septiembre de 2021.

, "Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo", marzo 2020, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf> página



consultada el 16 de septiembre de 2021.

Velázquez, Yolanda y Ma. Dolores Diaz, "Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género" en *Andamios*, vol. 7, núm. 42, vol. 17, 2020, disponible en <<https://www.redalyc.org/jatsRepo/628/62863298018/62863298018.pdf>>, página consultada el 16 de septiembre de 2021.