

Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México



UNODC
Oficina de las Naciones Unidas
contra la Droga y el Delito



**GÉNERO Y
JUSTICIA**

Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México

Oficina de Enlace y Parteneriado en México
de la Oficina de las Naciones Unidas
contra la Droga y el Delito (UNODC).



Ciudad de México
2019

PROYECTO GÉNERO Y JUSTICIA
unodc.generoyjusticia@un.org

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas de UNODC.

Esta publicación se puede reproducir de manera total o parcial y en cualquier forma con fines educativos o sin fines de lucro, sin el permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre y cuando se mencione la fuente. UNODC agradecería una copia de cualquier documento que utilice esta publicación como fuente.

Contenido

01.	Introducción	11
02.	La violencia en el ámbito laboral: en qué consiste y cómo se manifiesta	15
	¿Qué es la violencia?	17
	¿Qué es la violencia de género?	19
	¿Qué es la violencia laboral?	20
	¿Qué tipo de actos constituyen violencia laboral?	21
	La violencia laboral cometida en contra de las mujeres por razones de género	28
	Discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral	30
	¿Dónde ocurre o cómo saber que se trata de violencia laboral y no de otro tipo de violencia?	32
03.	¿Cómo prevenir la violencia en el ámbito laboral?	35
	Factores de protección	37
	Factores de riesgo	42
	1. Relaciones de poder	42
	2. Circunstancias y condiciones del trabajo	42
	3. Condiciones psicosociales	43
	4. Riesgos derivados del tipo de actividad laboral que se desempeña	44
	5. El hecho de ser mujer	44
	6. Grupos de personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir violencia	47
04.	Consecuencias de la violencia laboral	49
05.	¿Qué se puede y debe hacer ante casos de violencia laboral?	55
06.	Bibliografía	63
07.	Notas	77

Introducción

01



La violencia laboral afecta a todas las personas en todos los sectores de la economía en el mundo, tanto públicos como privados, formales e informales.

En los últimos años, encuestas realizadas por sitios de oferta de empleo y reclutamiento de personal¹ han mostrado que 44% de las personas en el mercado laboral, de las cuales por lo menos la mitad son mujeres, son víctimas de acoso laboral y el 65% ha indicado que ha sido testigo de ese tipo de abusos cometidos por sus superiores jerárquicos, sus colegas de trabajo o incluso personas que ejercen el mismo tipo de profesión que ellas. Destaca que se ha especificado que el acoso laboral incluye conductas que se presentan en el lugar de trabajo, pero también se expresa mediante el uso de recursos electrónicos como sitios web, redes sociales, mensajería instantánea o robos de contraseñas e identidad electrónicas.

En particular, se ha detectado que son las mujeres las que sufren con mayor frecuencia violencia en el ámbito del trabajo, ya sea mediante presión psicológica, trato diferenciado, burlas, insultos o acoso sexual, sin que algún oficio o empresa esté exenta.² Si bien la violencia laboral se ejerce tanto en contra de hombres como de mujeres, es común que las mujeres sean víctimas de situaciones particulares de discriminación en el ámbito laboral y cier-

tas situaciones las afecten de manera diferenciada en relación con los hombres.

Para estar en posibilidad de prevenir o remediar una situación de violencia laboral, es fundamental tener claridad de qué significa este fenómeno. Así, este documento tiene como objetivo ayudar a visibilizar qué prácticas cotidianas son constitutivas de violencia laboral, así como cuáles constituyen de manera específica violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo, con el fin de erradicarlas y recuperar los espacios de trabajo como ambientes seguros, de no hostilidad y libres de discriminación basada en el género.

De este modo, los presentes lineamientos precisan qué es la violencia de género en el ámbito laboral y cuáles son los tipos de violencia que se reconocen según el estándar más amplio creado por la Organización Internacional del Trabajo; qué puede entenderse por “ámbito del trabajo”; por qué la violencia laboral se ha considerado como ilegal y violatoria de los derechos humanos de las personas; qué factores de riesgo existen para su comisión y cuáles son los grupos de personas con mayor riesgo de sufrirla, como el caso de las mujeres; cómo prevenirla y a dónde acudir en caso de ser víctima.

Los lineamientos van dirigidos tanto a las personas trabajadoras como a aquellas que cum-

plan alguna función de mando, decisión y jerárquicamente tomen decisiones en el centro de trabajo o incluso respecto a las denuncias de hostigamiento o acoso laborales, pues de ambas partes depende no solo la identificación consciente de la violencia sino el desarrollo de una cultura de denuncia y atención de los casos.

Cabe señalar que, aunque ciertos aspectos de la violencia laboral constituyen vulneraciones graves de los derechos humanos que cuentan con legislación y medidas de protección especiales, como el trabajo infantil, el trabajo forzado o condiciones similares a la explotación y esclavitud laboral, éstas exceden el ámbito de estudio de estos lineamientos. Esto no significa que no existan derechos y obligaciones específicos para proteger a las personas que las sufren,³ simplemente no son objeto de estudio en el presente documento.

La violencia en el ámbito laboral: en qué consiste y cómo se manifiesta

02



Si bien puede considerarse que la violencia es un fenómeno que siempre ha existido a lo largo de la historia de la humanidad y se encuentra presente en todas las sociedades, no debe considerarse ni aceptarse como inevitable, tanto por sus consecuencias negativas en el desarrollo de las personas como por el hecho de que se encuentra entre las principales causas de muerte a nivel mundial.

En particular, se considera que más de 1.3 millones de personas mueren en el mundo cada año como resultado de la violencia ejercida en todas sus formas (auto infligida, interpersonal o colectiva), lo que representa el 2.5% de las muertes a nivel mundial.⁴ Para las personas entre los 15 y los 44 años, la violencia es la cuarta causa de muerte en el mundo.⁵

Por ello, a nivel global se han realizado acciones para visibilizarla y se han creado sistemas de prevención y atención, con el objetivo de eliminarla o limitarla en todos sus niveles, ya sea social, comunitario, interpersonal e individual.

En especial, la violencia en el ámbito laboral necesita que las personas podamos identificar

qué actos constituyen alguna modalidad de este tipo de violencia, la importancia de erradicarla, qué podemos hacer cuándo ocurre, y cuáles son los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores, patrones, empresas, áreas de recursos humanos y sindicatos, a quienes va dirigido este documento.

¿Qué es la violencia?

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la **violencia** es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, por medio de amenazas, omisiones o acciones, realizadas contra sí mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos en el desarrollo o privaciones⁶ que afecten a una o más personas.

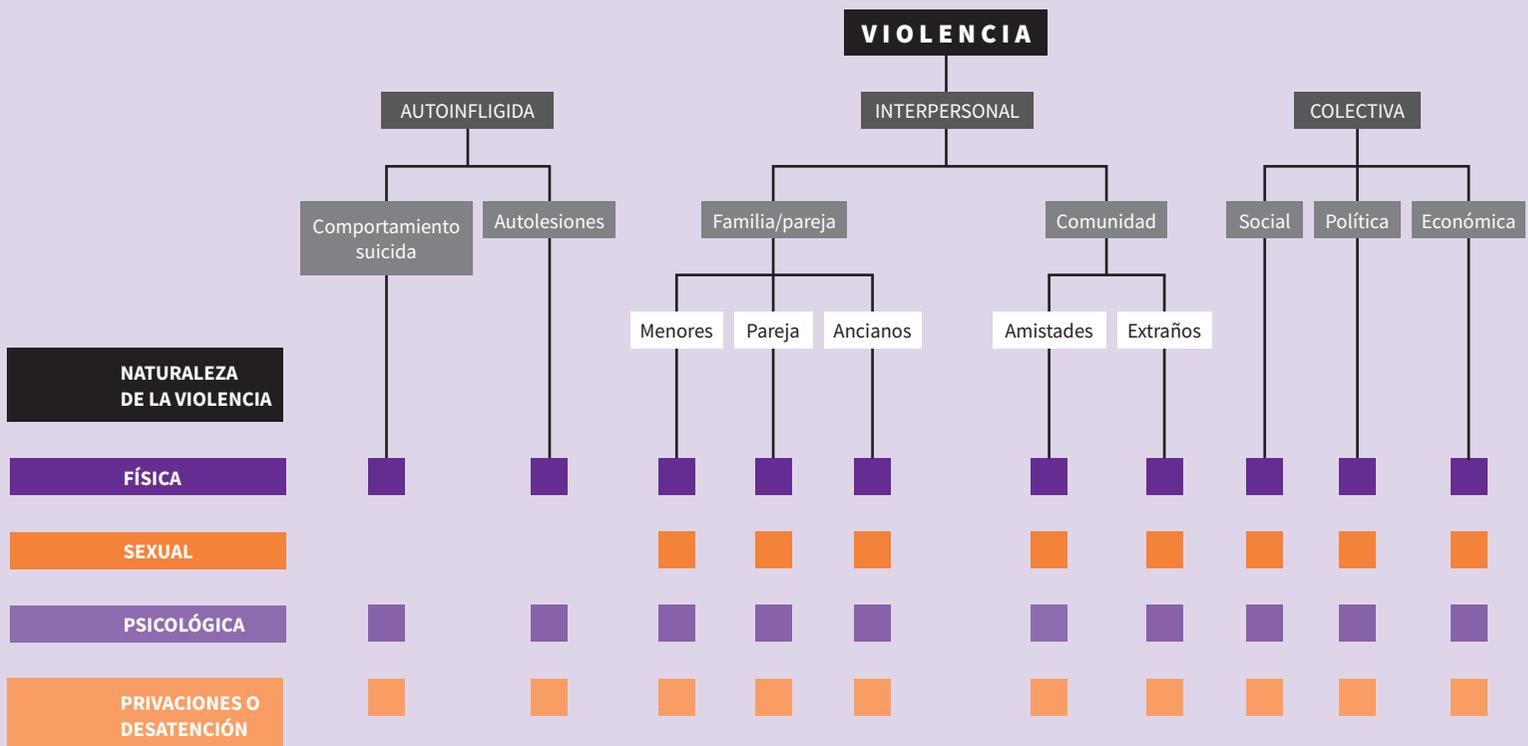
La OMS realizó una clasificación de los tipos de violencia⁷ y los ámbitos en los que ésta puede ejercerse, según se muestra en las siguientes figuras.

FIGURA 1.
Modelo ecológico de la violencia según la OMS⁸



FUENTE: WHO, *World report on violence and health*, Edited by Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano, Geneva, 2002. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42495/1/9241545615_eng.pdf consultado al 29 de agosto de 2017.

FIGURA 2.
Clasificación de los tipos de violencia según la OMS



¿Qué es la violencia de género?

El fenómeno general de la violencia no afecta de la misma forma a todas las personas que la sufren; en particular, en relación con las niñas⁹ y mujeres, de quienes se ha reconocido que la opresión y privación de derechos que históricamente han sufrido es la causa de su actual situación de desigualdad o de vulnerabilidad en relación con otros actores de la sociedad. En este sentido, existe un consenso internacional¹⁰ para adoptar medidas temporales a fin de lograr una igualdad en los hechos, así como para protegerlas de ciertas formas de violencia que sufren específicamente.¹¹

Al respecto, debe entenderse por violencia contra las mujeres cualquier acción o conducta, basada en su género, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entiende que la violencia contra las mujeres incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual y acoso sexual ocurridos en el lugar de trabajo.¹²

En específico, la violencia cometida contra las mujeres debido a su género tiene su origen en una desigualdad histórica entre los sexos, reforzada por la construcción de las diferencias entre hombres y mujeres alegando una inferioridad biológica, inherente o natural de las mujeres. Se parte del estereotipo social consciente o inconsciente de que “debe existir un sometimiento natural de las mujeres y su disposición al mando y dominación de los hombres”.¹⁵

¿Sabías que...?

La distinción entre género y sexo es usada para explicar la subordinación de las mujeres como algo construido socialmente. Así, el sexo es una categoría estrictamente biológica, mientras que el género es una construcción psicológica y social.¹³

La palabra sexo se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres dadas por su condición biológica y fisiológica. Estas diferencias tienen que ver principalmente con características cromosómicas, hormonales, genitales y reproductivas. En cambio, el género, se refiere al conjunto de atributos sociales, económicos, políticos, culturales y jurídicos que se le asignan a una persona por ser hombre o ser mujer en una sociedad determinada, y a partir de los cuales las personas construyen sus identidades. Dichos atributos son histórica y socialmente construidos, por lo que cada cultura, según la época y el grupo social, le da un sentido diferente a lo que significa ser hombre y ser mujer¹⁴ y en función a ello, se determinan para cada grupo cuáles son las formas de comportarse, los valores y normas a seguir, las actividades a realizar y, en general, su lugar en la sociedad y en el mundo. En la práctica, la asimetría de roles y estereotipos asignados por cuestiones de género ha situado a las mujeres en realidades de subordinación, lo que afecta su desarrollo en el transcurso de su vida.

¿Sabías que...?

No sólo las mujeres son víctimas de violencia de género. Cualquier persona que no se comporta de acuerdo con las construcciones sociales del género, es decir, según cómo se entiende que debe ser un hombre o una mujer, puede ser víctima de violencia por razones de género. Esto es particularmente frecuente en el caso de las personas LGBTTI, quienes suelen ser discriminadas por su orientación sexual¹⁶ o identidad de género.¹⁷

Es decir, la violencia de género se ejerce contra las personas cuyos cuerpos o conductas, sexualidad, orientación, formas de relacionarse amorosamente y sociabilizar, no concuerdan con el estándar socialmente aceptado de cuerpos y roles “femeninos” y “masculinos”.¹⁵

La violencia de género contra las mujeres, de cierto modo, busca mantener o agudizar las formas de dominación e indirectamente sanciona alguna conducta que desafía los roles de género asignados socialmente a las mujeres o que no se adecua a una conducta de tipo femenina – masculina.

¿Qué es la violencia laboral?

Cuando cualquier tipo de violencia, incluyendo la violencia de género, ocurre en el ámbito del trabajo, entonces suele denominarse **violencia laboral**, sin importar si ésta se ejerce en el sector público o privado.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este tipo de violencia vulnera la dignidad, seguridad, salud y bienestar de todas las personas, porque impacta negativamente a las y los trabajadores, las y los patrones y las familias de ambos grupos, así como a sus comunidades, sectores industriales o económicos dónde se desempeñan y a la sociedad en su conjunto.²⁰ En particular, vulnera el derecho a contar con un trabajo productivo y decente para todas las personas y la reducción de las desigualdades.²¹

La violencia laboral atenta igualmente contra el principio de no discriminación e igualdad de trato de las personas, así como los derechos a la salud y el bienestar (incluida la salud mental) de hombres y mujeres.

¿Qué tipo de actos constituyen violencia laboral?

La protección contra actos de agresión cometidos hacia mujeres y hombres en el ámbito laboral requiere comprender cuáles son sus tipos o manifestaciones, a fin de identificar qué tipo de conductas concretas constituyen violencia laboral. Así, en el siguiente cuadro se incluyen los tipos de violencia laboral que existen, las conductas que implican y algunos ejemplos concretos de cómo éstas se manifiestan.

¿Sabías que...?

La violencia laboral comprende el uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos,¹⁸ considerando que el acoso sexual y psicológico, las amenazas, el acoso laboral, el abuso emocional, la intimidación y toda conducta que crea ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo son parte del problema de la violencia laboral.¹⁹

TIPO DE VIOLENCIA	CONDUCTAS QUE ABARCA / FORMA DE EXPRESIÓN DE LA VIOLENCIA	EJEMPLOS
<p>Violencia física</p> <p>Es la más visible y se puede definir como “el uso de la fuerza física, contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos”.²²</p>	<p>Ataques físicos, que causen o no un daño físico.</p>	<p>A pesar del tipo de trabajo que se desempeñe, el contacto físico con las y los compañeros, jefa o jefe, incluso entre personas de la misma jerarquía, la intromisión o invasión de la esfera o espacio personal debería ser limitada.</p> <p>Sólo la persona agredida es quien puede decidir qué aproximación física constituye una invasión o amenaza de agresión física. No obstante, se puede afirmar que la violencia física incluye, entre otras conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levantarte la mano o hacer un ademán al aire de golpear algo. • Golpear algún objeto cercano a ti, incluyendo una pared o puerta. • Lanzarte instrumentos del trabajo o de la oficina (como azotar en tu mesa o aventarte un expediente con agresividad). • Lanzarte objetos, incluso aquellos <i>pequeños</i> o <i>inofensivos</i> (como una pluma). • Empujones, incluso si solo se desea repeler o son leves. • Manotazos. • Zapes. • Golpes (incluso aquellos <i>leves</i>). • Golpear el espacio físico donde tú estás o desempeñas tus labores (como patear tu escritorio mientras estas sentada o sentado ahí). • Empujar, exista la intención o no de provocar una caída. • Golpear con el propio cuerpo, abiertamente con la intención de herir.
<p>Violencia psicológica²³ o Violencia emocional</p> <p>Puede definirse como “el uso intencional del poder que afecta la salud física, mental, espiritual, moral, el estado social o el desarrollo de una persona”.²⁴</p> <p>Aunque puede ser cometida de forma aislada causando un daño menor,²⁵ se caracteriza por ser repetitiva, sus efectos son continuos y se acumulan; por lo que es un tipo de violencia que puede tener efectos graves en la persona que la sufre.²⁶</p> <p>Es el tipo de violencia laboral que se comete con mayor frecuencia.²⁷</p>	<p>Incluye la intimidación, así como el abuso o maltrato verbal y no verbal, acoso psicológico, hostigamiento y amenazas.²⁸ La violencia psicológica o emocional puede manifestarse a través de una o más de las siguientes conductas:</p>	<p>Si bien hay comentarios o conductas que solo pueden ser valoradas como nocivas por la persona que las sufre, la mayoría poseen elementos objetivos que pueden ayudarnos a identificarlas como violentas:</p>

TIPO DE VIOLENCIA	CONDUCTAS QUE ABARCA / FORMA DE EXPRESIÓN DE LA VIOLENCIA	EJEMPLOS
	<p>Acoso</p> <p>El acoso incluye cualquier conducta que degrada, humilla, avergüenza, perturba, insulta o incomoda a una persona, de cualquier manera, por palabras, gestos, groserías o insultos.²⁹</p> <p>Dentro del acoso igualmente se encuentra cualquier conducta hacia alguien basada en su edad, discapacidad, condición de VIH, circunstancias domésticas, sexo, orientación sexual, reasignación de género, origen étnico, color, idioma, religión, opinión política, afiliación sindical u otra opinión o creencia, origen nacional o social, asociación con una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición no recíproca o indeseada y que afecte la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.³⁰</p> <p>Como parte del acoso, se encuentran el Bullying, entendido como el acoso de una persona a otra, y el Mobbing como el acoso de un grupo de personas hacia una persona;³¹ éstas son formas de acoso psicológico que consisten en una conducta de persecución, ya sea por venganza, por cometer un acto cruel o malicioso o con el fin de humillar o socavar a personas o grupos de personas, por medio de comentarios negativos injustificados, aislándoles de contacto social, dispersando rumores o falsa información sobre ellos,³² entre otras conductas concretas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si cada vez que hablas, la persona que es tu superior jerárquico hace una mueca por la que te muestra que tus aportaciones son <i>tontas</i> o francamente te ignora, manifestando abiertamente que pone atención cuando hablan los hombres a quienes, incluso, felicita por sus participaciones o <i>“buenas ideas”</i>. • Cuando observas o escuchas que la gente se refiere a ti por algún calificativo ofensivo (aunque sea comúnmente usado) por alguna enfermedad, discapacidad, tu origen socio económico o pertenencia a algún pueblo indígena, tu orientación sexual o tu nacionalidad, siendo fomentado, permitido o tolerado por la o el superior jerárquico. • Si en un espacio compartido o una reunión, una persona como tu superior jerárquico o de igual rango, ignora tus saludos o incluso te da la espalda cada vez que tú te acercas, incitando al resto a hacer lo mismo. • Realizar comentarios negativos sobre el desempeño laboral o la entrega de alguna tarea, descalificando a la persona, no a su trabajo: <i>“La presentación que hizo María está mal porque ella es una tonta”</i>. • Cuando tu jefe o jefe indica, en plena junta y de manera violenta, que no considera adecuado tu desempeño: <i>“María, ya te había dicho que no podemos enviar oficios con errores, porque me haces quedar como idiota a mí por firmarlos; ¿cuántas veces te lo tengo que decir frente a todos para que entiendas?”</i> • Cuando controlan tus horarios inapropiadamente, incluso sin utilizar groserías: <i>“María no puedes ir al baño, irte a comer, recoger a tus hijos o irte a tu casa sin que me digas y yo lo autorice; y si yo me voy a comer, me tienes que esperar a que regrese para saber si necesito algo”</i>. • Cuando tu vida privada es usada para humillarte, sin que sea relevante para tu trabajo: <i>“María, ya hacía bastante por ignorar que andas por aquí viendo con quien sales. Ahora me sales que por un acostón más y tu descuido, te me vas a largar para parir y encima vas a andar de mamá soltera como todas”</i>. • Cuando la asignación de tareas o el aislamiento del personal dependen de factores irracionales: <i>“María, ya te dije y no entiendes, no te voy a dar nada porque no te tengo confianza, tu llegaste con la otra administración”</i>. Incluso, puede no existir explicación o negación del problema: <i>“Silvia, alucinas, nadie quiere que te vayas”</i>; <i>“Si no te asigno trabajo es porque Juan me entiende y saca todo más rápido”</i>.

TIPO DE VIOLENCIA	CONDUCTAS QUE ABARCA / FORMA DE EXPRESIÓN DE LA VIOLENCIA	EJEMPLOS
	<p>El cyberbullying es la comisión de <i>bullying</i> por medio de tecnología electrónica.³³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Envío de correos electrónicos ofensivos o amenazantes. • Envío de mensajes de texto o correos electrónicos humillantes o amenazantes, con o sin copia a otras personas que laboran en el mismo centro de trabajo. • Publicar información sexualmente explícita de la víctima, sin su consentimiento. • Difundir rumores de la víctima en sitios de redes sociales.
	<p>El maternal mobbing o acoso materno es la práctica de acosar a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo, el parto o el puerperio, o a un trabajador o trabajadora debido a sus responsabilidades familiares.³⁴</p> <p>El <i>mobbing</i> materno incluye el acoso que pueden sufrir mujeres y hombres al regreso de su licencia de maternidad o paternidad, ya sean acosados por sus colegas, subordinados o superiores por el solo hecho de solicitar el respeto de sus derechos a la lactancia, horarios más flexibles u otros favorables para el cuidado del/a recién nacido/a o la familia. Incluye tratos humillantes, abuso emocional, remoción del espacio de oficina adecuado, degradación o disminución salarial, reubicación del lugar de trabajo y otras presiones encaminadas a aislar a las y los trabajadores y obligarlos a renunciar.³⁵</p> <p>Este tipo de violencia incluye actos como manipulación de la reputación de una persona, aislamiento de las personas, negativa para proporcionar o devolver información, asignar tareas que no corresponden con las capacidades de la persona, imponer metas imposibles o fechas de entrega o realización de tareas que no podrán ser cumplidas.³⁶</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando estás en una entrevista de trabajo, evaluando o pidiendo una vacante, nadie debería preguntar o dar a entender que desean que una mujer candidata en edad reproductiva explique si está o por qué no está casada, porque no ha tenido hijos, o si piensa tenerlos pronto. • Siendo trabajadora, ninguna persona que sea superior jerárquico debería reclamar que una persona esté embarazada: <i>“María, ¿por qué me sales con esto? No puedo creerlo, después de todo lo que he hecho por ti. Ni pienses que te vas a ir de vacaciones pagadas.”</i> • Imponer conscientemente o no, como castigo o no, trabajos riesgosos o actividades que puedan comprometer la integridad física y emocional de una mujer embarazada; carga de cajas, expedientes, objetos pesados, estar de pie durante muchas horas, atender público con enfermedades contagiosas, hacerla manejar algún vehículo o máquina que represente un riesgo. • Hacer caso omiso del aviso que dé una mujer, cuando médicamente, su embarazo ha sido catalogado como de alto riesgo. • Impedir, obstaculizar o no aprobar las fechas elegidas, por la mujer embarazada o por consejo médico, para iniciar su periodo de licencia. • Negar u obstaculizar el pago durante la licencia de maternidad. • Imponer una carga de trabajo mayor a la que antes tenía la mujer embarazada, con el fin de que no pueda tomar su hora de lactancia. • Cuando se pide trabajo urgente que no podrá ser despachado: <i>“María, en la mañana le dejé terminar tres documentos urgentes, hacer correcciones de los otros de ayer, hacer la diligencia en el centro y no va ni a la mitad, pero ya se quiere ir, ¿así como quieres? ayúdame.”</i> • Negar directamente los permisos de lactancia o de licencia de paternidad o maternidad. • No autorizar periodos de vacaciones a una mujer <i>“porque ya tomó vacaciones cuando se embarazó.”</i> • Chantajear a la mujer o al hombre que solicita permisos para llevar a visita médica pediátrica a su hija o hijo.

TIPO DE VIOLENCIA	CONDUCTAS QUE ABARCA / FORMA DE EXPRESIÓN DE LA VIOLENCIA	EJEMPLOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Burlarse de un hombre que solicite o pregunte si existe licencia de paternidad. • Burlarse o negar a un hombre, sin razón objetiva, permisos o vacaciones para visitas médicas o escolares de su hija o hijo.
	<p>Abuso verbal o emocional</p> <p>Conductas no razonables que involucren el maltrato psicológico y el uso indebido de la comunicación.³⁷ Estas conductas por lo general se ejercen en el marco del acoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gritos. • Humillación pública o privada. • Insultos. • Comentarios que denigren por el tipo o estilo de vestimenta, la forma de ser, la apariencia o maquillaje de una persona.
	<p>Amenazas</p> <p>Expresión de una acción que anticipa la intención de dañar a una persona o su propiedad. Las amenazas suelen ejercerse en el marco del acoso ya sea psicológico, sexual o ambos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazar en general: <i>“Ni te atrevas a quejarte, no sabes lo que puede pasarte, ni tienes pruebas y nadie va a decir nada para apoyarte.”</i> • Amenazar con iniciar algún procedimiento disciplinario en contra de la víctima en caso de que denuncie lo que sucede. Es de particular gravedad cuando la persona que agrede tiene la jerarquía para decidir o imponer alguna sanción.
<p>Violencia sexual</p> <p>Es todo acto sexual no consentido o solicitado, toda acción realizada con el fin de obtener un acto sexual no solicitado, todo avance sexual no deseado por la persona que lo sufre, todo comentario sexual no deseado ni solicitado, y todo acto realizado o dirigido mediante coerción contra la esfera sexual de una persona. Esas acciones son cometidas por un agresor que se aprovecha de su relación con la víctima sin que se limite a que esa relación se manifieste en el trabajo y el hogar.</p> <p>En el ámbito laboral este tipo de violencia puede incluir, además, acciones como las señaladas en la violencia física y psicológica.</p>	<p>Es cualquier comportamiento no recíproco e indeseado de naturaleza sexual que sea ofensivo para la persona involucrada, y que haga que esa persona sea amenazada, humillada o avergonzada.³⁸</p> <p>Se trata, por ejemplo, de cualquier contacto físico no deseado, ruidos, comentarios o gestos con contenido o referencias sexuales hacia la persona agredida.</p> <p>El acoso u hostigamiento sexuales implican que los actos ofendan o constituyan una amenaza o humillación de la persona que la sufre,³⁹ así como pueden o no implicar el contacto físico, tocamientos y el asalto sexual no deseados.</p> <p>Este tipo de violencia incluye cualquier forma de conducta verbal indeseada, no verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, en particular al crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.⁴⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios lascivos sobre la vestimenta, apariencia o maquillaje de una mujer o un hombre. • Solicitar o exigir a una persona que use determinado tipo de vestimenta, bajo algún tipo de amenaza, y observarla o hacerle comentarios sexuales al respecto. • Abarca bromas, chistes, “piropos” o expresiones “en doble sentido” con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual o sexo de la persona que recibe esos comentarios, o de contenido sexual, no deseados ni solicitados. • Alude a todas las conversaciones de contenido sexual no deseadas ni solicitadas, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual o de pareja, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar a alguien a salir después de que esa persona tuviera una ruptura sentimental. • Comprende todos los acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas y entrega directa o indirecta de mensajes o cartas no deseadas. • Todo tocamiento no deseado ni solicitado al cuerpo de la víctima, mediante saludos forzados, abrazos, roces y besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos. • Hacer comentarios sexuales o tocamientos lascivos no solicitados a una mujer embarazada. • También se puede manifestar cuando se condiciona un aumento salarial, una promoción de rango, evitar un descenso o asegurar la permanencia en el empleo a cambio de participar u observar en algún acto o conducta de naturaleza sexual.

TIPO DE VIOLENCIA	CONDUCTAS QUE ABARCA / FORMA DE EXPRESIÓN DE LA VIOLENCIA	EJEMPLOS
	<p>En el ámbito laboral su manifestación más común son los comportamientos sexuales no deseados y dirigidos hacia la persona, los comentarios sexuales no deseados y las “bromas” con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual o sexo de la persona que recibe esos comentarios.⁴¹</p> <p>Se puede manifestar cuando se condiciona un aumento salarial, una promoción de rango o la permanencia en el empleo a cambio de participar en algún acto o conducta de naturaleza sexual.⁴²</p> <p>También puede identificarse como “ambiente hostil en el trabajo” cuando se acosa constantemente a las personas por medio de conductas inapropiadas, comentarios sexuales, constante referencia al sexo de la víctima, exposición a material sugestivo o explícitamente sexual.⁴³</p> <p>De todas las conductas señaladas, es importante considerar que solo se necesita que ocurra una sola vez para que se cometa el acoso. No obstante, por lo general los agresores la comenten de forma repetitiva.⁴⁴</p> <p>Esos actos u otras formas asimilables se expresan personalmente, por medio de llamadas telefónicas, mensajes de voz, texto o por medio de plataformas o redes sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presiones para obtener sexo o realizar actos sexuales bajo cualquier tipo de amenaza o efecto en la vida privada de la víctima, incluyendo su reputación o manipulación de su vida privada. • Asalto sexual, abuso o violación.

Es importante considerar que desde el papel de la persona que comete la conducta, podemos hablar de que la conducta se puede ejercer en tres niveles:

- **Horizontal:** cuando la agresividad o los actos de violencia laboral se realizan entre colegas del ambiente de trabajo, es decir, la persona activa y pasiva ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- **Vertical descendente:** el que sucede cuando la agresividad o los actos de violencia laboral se ejerce entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- **Vertical ascendente:** éste ocurre con menor frecuencia y se refiere a la violencia que se ejerce entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe/a victimizado/a.⁴⁵

¿Sabías que...?

En México, en 2014, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) reconoció que el acoso laboral existe como hecho con consecuencias legales, proporcionó una definición legal y estableció sus tipologías;⁴⁶ precisó las diferentes vías legales a las que puede acudir-se⁴⁷ y determinó el estándar mínimo de prueba.⁴⁸

Así, la SCJN estableció que el acoso laboral o *mobbing* (de manera indistinta) consiste en las conductas que se presentan “dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir, o mermar en la víctima su autoestima, salud, integridad libertad o seguridad”.

Se manifiesta “a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.”

Asimismo, la Corte señaló que “la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte”.⁴⁹

No obstante, haciendo un análisis comparativo entre los estándares establecidos por la OIT y por la SCJN, resulta que el órgano judicial mexicano no es el más protector —porque exige la repetición constante de la agresión y explícitamente indica que un solo acto no es suficiente— por lo que, desde un enfoque de derechos humanos, la interpretación que debiera prevalecer es aquella establecida por la OIT.⁵⁰

¿Sabías que...?

Las mujeres son los objetivos principales de la violencia de género en el ámbito laboral y los agresores son generalmente los hombres.⁵²

La llegada de las mujeres a industrias tradicionalmente dominadas por hombres ha generado una modificación en las relaciones de poder, ocasionando una respuesta agresiva de algunos hombres pues, la participación femenina se interpreta como un cuestionamiento a la identidad masculina y a su posición de poder en el ámbito laboral.⁵³

De ahí que una de las principales violencias cometidas contra las mujeres en el trabajo sea el acoso sexual, porque sirve como balance contra el empoderamiento de las mujeres, motivando el control y dominio sobre ellas. También suelen ser víctimas de este tipo de violencia, los hombres que no se ajustan al estereotipo masculino predominante. Como resultado, se crea un ambiente laboral hostil para todas las personas.⁵⁴

La violencia laboral cometida en contra de las mujeres por razones de género

Es importante tener en cuenta que, en el ámbito laboral, la violencia física, psicológica y sexual puede ser cometida contra una persona por su género y con base en una relación de poder desigual entre la persona agresora y la víctima. Eso sucede principalmente en el caso de las mujeres ya que tradicionalmente los hombres han tenido la mayoría de las posiciones de administración y toma de decisiones, mientras que las mujeres han sido subrepresentadas en éstas y ocupan puestos de menor jerarquía y/o mal pagados.⁵¹

Las diferentes manifestaciones de la violencia laboral cometida contra las mujeres suelen justificarse, directa o indirectamente, porque la víctima no se comporta conforme a un estereotipo o rol de género socialmente asignado, o bien, al contrario, los agresores se comportan conforme a un rol que les permite no respetar la esfera individual de las mujeres.

Ejemplos de situaciones en las que se ejerce violencia de género en contra las mujeres en el ámbito laboral

- El comportamiento más común se relaciona con la “subordinación” o “sumisión” que se espera de una mujer, es decir, inicialmente no podría ocupar una posición de dirección o mando, y si lo hace, es válido desobedecerla o bien por el solo hecho de cumplir su labor de dar órdenes se le considera “mandona” o “masculina”. Esta actitud podría ligarse a que la mujer sufra ciertos tipos de violencia a pesar de que se encuentra en una posición jerárquica de mando.
- Al contrario, si una mujer se encuentra en una posición de menor jerarquía, se considera válido no escuchar ni valorar sus opiniones porque “ella debería obedecer”, siendo susceptible de sufrir cualquier tipo de violencia que desvalore su trabajo.
- En algunas comunidades o sociedades las mujeres de cierta edad no deben permanecer solteras y si lo están significa que “están disponibles”. Si están casadas no se espera que trabajen y si lo hacen se percibe que están rompiendo una regla de comportamiento que amerita ser sancionada por encontrarse a horas inapropiadas en la calle; por no estar con sus hijos e hijas o por incumplir con sus tareas del hogar. En ambos escenarios, las mujeres a veces se enfrentan a acoso sexual o a la imposición de tareas imposibles que las mantienen horas extras en sus trabajos, bien porque “nadie las espera” o porque “deberían renunciar e irse a su casa”.
- En algunas ocasiones los hombres castigan a las mujeres por ingresar a lugares de trabajo tradicionales para los hombres y por abandonar el trabajo “femenino” como el cuidado de la casa y de la familia, o bien porque “no son capaces” de mantener ambas responsabilidades⁵⁵.
- Con frecuencia, suele asociarse la idea de que el acoso sexual en el trabajo no existe o es normal, pues se parte de la idea de que las mujeres *deben ser conquistadas o alagadas* y en consecuencia los hombres se comportan con un sentido de propiedad hacia sus colegas y realizan constantemente bromas, comentarios sobre su apariencia, aproximaciones, avances, tocamientos o incluso agresiones sexuales.

¿Sabías que...?

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH),⁵⁶ la prevalencia de la violencia laboral en contra de mujeres a nivel nacional es de 26.6% entre las mujeres de 15 años o más. Los datos de la encuesta indican que las mujeres de 15 años o más se enfrentan a actos de violencia ejercida por sus jefes y/o compañeros, en formas de discriminación y acoso. Así, por ejemplo, entre 2011 y 2016, al 11.8% de mujeres que trabajan les fue solicitada prueba de embarazo.

Si bien la violencia puede ser cometida por hombres y mujeres, y las víctimas igualmente pueden ser mujeres y hombres —incluyendo a hombres que pertenezcan o “sean percibidos” como gay, bisexuales o transexuales—, los actos de violencia laboral contra las mujeres tienen un impacto desproporcional que les afecta con mayor gravedad en virtud de su posición de desigualdad material y discriminación en todas las esferas de la sociedad.

Discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral

La discriminación también es un acto de violencia y las mujeres están expuestas a situaciones particulares de discriminación en el ámbito laboral.

Las mujeres tienen los mismos derechos que cualquier persona, pero existen algunos que necesitan de un cuidado especial porque es común que las mujeres puedan encontrarse en una situación específica que hará más difícil que puedan acceder a ellos, ejercerlos o lograr que las otras personas o autoridades los respeten.

Por ejemplo, cuando son víctimas de alguno de los actos enumerados como violencia laboral de carácter sexual, física o psicológica, se están vulnerando sus derechos a la integridad personal y a la salud, entre otros. Pero cuando son víctimas de acoso o *mobbing* materno, además de la violencia que sufren y las consecuencias en su salud mental, pueden ser víctimas de discriminación si son despedidas durante su licencia de maternidad o al reincorporarse a sus labores al finalizar la licencia.

Solo por enunciar algunos, entre los actos que constituyen discriminación y tiene origen en un acto de violencia laboral por acoso o *mobbing* materno, se encuentran:

- Despido porque la trabajadora se hubiera embarazado.

- Cambio de su estatus legal o temporal de su contrato, con el fin o resultado de obstaculizar el goce de sus prestaciones durante el embarazo, incluida la obstaculización de contar con seguridad social, atención médica o la cobertura del seguro de gastos médicos mayores que le corresponda.
- Escudarse en figuras como la subcontratación para evadir el pago de las prestaciones a que se tiene derecho durante la licencia de maternidad, a pesar de que existan criterios legales que imponen el respeto y pago de esas prestaciones.
- Cambio de funciones o cargo, hacia una menor jerarquía o menores atribuciones porque debido al embarazo o al regresar la mujer no podrá *trabajar de manera normal*.
- Negativa a respetar los días de licencia establecidos por consejo médico.
- Negativa a justificar las ausencias laborales cuando la mujer comprueba que se debieron a consulta médica, control prenatal o atención adelantada del parto.
- Obstaculización administrativa para que la mujer no pueda gozar de sus días de licencia, pagos o cualquier prestación de seguridad social que le corresponda como trabajadora, o que tenga como resultado que su hija o hijo no pueda gozar de las prestaciones que le correspondan (como la adscripción a cuidados maternos o guardería).
- Cambio de adscripción, sede o lugar de oficina, hacia alguno en otra dirección, piso o área, con el fin o resultado de obstaculizar el ejercicio de horarios de comida y/o de lactancia.

- Negativa a justificar las ausencias laborales o complicar los procedimientos administrativos cuando la mujer comprueba que se debieron a consulta médica para la vigilancia de su evolución posterior al parto incluyendo complicaciones, enfermedades o atención quirúrgica necesaria tras el parto.
- Negativa a justificar las ausencias laborales cuando la mujer comprueba que se debieron a consulta pediátrica de su hija o hijo.
- Negar la renovación de un contrato cuando la mujer notifica del embarazo o a su regreso de la licencia de maternidad sin observar la legislación laboral aplicable.

Otros actos que son discriminatorios de las mujeres con base en su sexo y el ejercicio de sus derechos reproductivos son las negativas para contratarlas “porque querrán tener hijos, van a pedir permisos y, encima, les van a tener que pagar por no trabajar”.

Indirectamente, constituye discriminación, el no tener acceso a otros puestos o a ascensos en igualdad de condiciones que los hombres, por los mismos factores de potenciales embarazos, estar en edad reproductiva, por estar casadas o tener hijas o hijos que les exigen cuidados, constituye discriminación.

Si a iguales competencias, títulos, experiencia, trabajo, jornada y/o cargo, los hombres perciben mayor salario, se debe reconocer que las mujeres están siendo discriminadas por el solo hecho de ser mujeres.

De igual manera, si las condiciones de trabajo no permiten conciliar la vida familiar con la vida profesional, en la práctica se discrimina de manera indirecta a las mujeres. Es decir, es común que las mujeres se vean expuestas a ho-

rarios inflexibles o al no respeto de sus derechos de licencia, lactancia y permisos previstos por la ley, lo que les hace imposible mantener un equilibrio y las obliga a renunciar. O bien, por exigir dichos derechos, son despedidas. Cabe señalar que esto se relaciona directamente con un tema de roles y estereotipos de género pues, aunque las obligaciones familiares corresponderían tanto a hombres como a mujeres, en su calidad de padres y madres, respectivamente, es a éstas últimas a quienes se les atribuyen de modo exclusivo.

En el mismo sentido, los hombres, pueden sufrir violencia laboral por el hecho de aceptar y públicamente solicitar permisos de paternidad o justificación de inasistencias por acompañamiento a controles prenatales o de otro tipo, para el cuidado o para proporcionar el servicio de guardería a sus hijas e hijos, pues el estereotipo impone esa carga de cuidados domésticos a las mujeres.

¿Dónde ocurre o cómo saber que se trata de violencia laboral y no de otro tipo de violencia?

Será considerada como violencia laboral cualquier acción, incidente o comportamiento que sea parte de una conducta en la cual una persona es agredida, amenazada, dañada o herida, o sufre cualquiera de los actos señalados en este documento y se cometa:

- en las instalaciones de su lugar de trabajo,
- en cualquier lugar donde la persona trabajadora requiera estar o ir con motivo de sus labores,
- en relación con sus actividades de trabajo,
- cuando el acto es resultado directo de sus tareas o labores,
- incluso en los trayectos para llegar o al salir del trabajo cuando se trata de acoso o abuso sexuales, y
- en la esfera de su trabajo, incluyendo el acoso telefónico, por correo electrónico o redes.

¿Sabías que...?

Considerando que, en ciertas profesiones o empleos, el trabajo puede ser desarrollado en cualquier lugar y momento, no sólo debemos entender que la violencia laboral se comete en las instalaciones físicas de la persona física o moral que es la o el empleador.

Asimismo, existen relaciones de trabajo diversas, pues en algunos casos hemos pasado del estatus de empleada o empleado al “autoempleo”, trabajadora o trabajador temporal, contratos de duración limitada o las personas son contratadas por otras entidades o bajo figuras de subcontratación. Puede discutirse qué entendemos por trabajo desde el punto de vista de la legislación en materia laboral en cada país, pero para efectos de la protección de las personas contra la violencia y la discriminación, también abarca esa diversificación patronal, incluyendo, las formas de trabajo no remunerado y en las que existe una relación de subordinación, como las estancias o prácticas profesionales, el servicio social, las pasantías o los voluntariados.⁵⁷

¿Cómo prevenir la violencia en el ámbito laboral?

03



Si bien no es posible predecir los actos de violencia, existen factores de riesgo que pueden propiciar la incidencia de la violencia en el trabajo.

Por ello, la mejor manera de prevenir siempre será promover relaciones de trabajo positivas y el respeto de la autonomía, dignidad y los derechos humanos de todas las personas; dichas condiciones hacen que la violencia ocurra con menor probabilidad.

Las circunstancias y condiciones de trabajo, así como las condiciones psicosociales, tienen un impacto tanto en la prevalencia de la violencia en el trabajo como en la capacidad de las víctimas para acudir a algún mecanismo que pueda remediar la situación. Por ello, es importante considerar tanto los factores de protección como los factores de riesgo de la violencia laboral que se mencionan a continuación de forma indicativa y no exhaustiva.

Factores de protección

Un aspecto que brinda visibilidad y reconoce la importancia de atender el problema de la violencia de género en el ámbito del trabajo es involucrar pública y conscientemente a las

mujeres en ciertos cargos de toma de decisiones; si bien esa medida por sí sola no garantiza que los problemas de violencia o discriminación desaparezcan, representa un mensaje claro de que la empresa, organismo o dependencia tienen la intención de fomentar la participación, en igual de condiciones, de las mujeres en todos los niveles.

Es especialmente importante que exista una representación paritaria femenina en los organismos, mecanismos o uniones que promueven, velan o representan los intereses de las y los trabajadores, pues existe un vínculo entre la ausencia de representación femenina en esos cuerpos y la falta de interés o atención de la violencia de género en el ámbito laboral.⁵⁸

Particularmente, toda sede de empleo (pública y privada) debe establecer un área responsable de atender las peticiones o solicitudes de intervención para que las y los trabajadores cuenten con un espacio de conciliación y remedio de la situación cuando las afectaciones no comprometan su bienestar, así como de orientación, acompañamiento y denuncia cuando las agresiones trasgredan leyes penales, civiles o laborales que afecten sus derechos e intereses.

Así, resulta indispensable la creación o adopción de una ruta interna o protocolo modelo para la atención de estas situaciones, seguida

de acciones para su implementación en la empresa, organismo o dependencia, entre ellas la determinación de las áreas encargadas de su aplicación, vigilancia e imposición de sanciones; las personas adscritas y su titular, las etapas del procedimiento a seguir y su duración, así como las reglas a seguir para probar la existencia de las acusaciones. Es importante que dicha ruta establezca qué áreas tienen las facultades y cuentan con personal para brindar servicios de contención, asistencia, orientación y atención de peticiones por violencia laboral, incluyendo la adopción de medidas urgentes frente a amenazas o riesgo de daño a la integridad psicoemocional de la persona que denuncia.

Un aspecto principal que debe cuidarse es el procedimiento de denuncia. En este sentido, el acceso a las instalaciones del área encargada o la atención personal de los casos deben contar con alguna medida que resguarde su privacidad con el fin de garantizar su libre denuncia, evitar la creación de un rechazo social o agudizar las situaciones de tensión o clima hostil hacia la persona que sea víctima.

Asimismo, los lineamientos de aplicación de dicha ruta deberán establecer la obligación, hacia los denunciados y la empresa, organismo o dependencia en su conjunto, de no tomar represalias contra la persona que ha decidido interponer este recurso.

Tanto la ruta como el reglamento o documento interno que determine esos detalles deben presentarse (si es que no existieran) o difundirse continuamente de forma pública, garantizando que esos sean accesibles a todas las personas en formatos electrónicos o tradicionales, incluyendo carteles y trípticos informativos.

Finalmente, si bien las empresas, organismos o dependencias que puedan ostentar un carácter público o de autoridad, están sujetas a obligaciones específicas y delimitadas en relación con el desahogo de una investigación y el debido proceso, nada impide a una persona empleadora privada (física o moral) adoptar el mismo estándar de acceso a un remedio adecuado y efectivo para resolver la situación de violencia que experimenta una persona, asegurar su integridad y resolver la investigación en un plazo razonable con el fin de sancionar a las personas responsables.

¿Qué debo tener en cuenta para evaluar si mi centro de trabajo cuenta con medidas para prevenir la violencia laboral?

Un lugar de trabajo cuenta con condiciones apropiadas para prevenir la violencia laboral si:

- ✓ Existe una política clara y pública de no permitir relaciones laborales que generen conflictos de intereses, que tiene en cuenta las disposiciones penales y en materia de responsabilidad del servicio público, que puedan ser aplicables a la empresa, organismo o dependencia.
- ✓ Cuenta con Lineamientos o Código de ética que regula las relaciones interpersonales y de trabajo en el ámbito de la empresa, organismo o dependencia. Idealmente, dicho documento debería especificar que el trato que debe prevalecer en las relaciones internas, horizontales o verticales, se rige por lo dispuesto por el artículo primero y cuarto de la Constitución Federal, así como a los instrumentos internacionales que se relacionen con sus labores.
- ✓ Esos Lineamientos o Código se encuentran disponibles y son accesibles en el idioma y presentación de lectura que se adapta a las necesidades específicas de todas las personas que ahí laboran (considerando lenguas indígenas utilizadas, braille, en audios o software para *personas* con discapacidad visual, por ejemplo).
- ✓ Existe una política prioritaria que promueve el crecimiento profesional en armonía con su desarrollo personal, promoviendo y facilitando el acceso a oportunidades de mejora de condiciones laborales, comprendidos los ascensos de las y los empleados en igualdad de condiciones y sobre la base de los méritos.
- ✓ Sobre la base de la igualdad de las y los empleados, se ha creado una escala salarial paritaria, se elimina toda brecha salarial y se asegura que todas las personas que tengan el mismo cargo, funciones y jornada accedan al mismo salario.
- ✓ Se favorece una representación paritaria de trabajadoras en puestos de mando y alta jerarquía.
- ✓ Existe una posición política clara de no tolerar y sancionar la violencia laboral, incluyendo la violencia contra las mujeres, sobre todo el acoso y hostigamiento sexuales.

- ✓ Existe un mecanismo interno de presentación de denuncias por violencia en el ámbito del trabajo y se cuenta con la ruta de atención y las reglas que regulan el procedimiento de denuncia. Los tres aspectos se han hecho del conocimiento oficial de todo el personal y mandos de la empresa, organismo o dependencia.
- ✓ Se ha designado con claridad y publicidad al área responsable y personal adscrito a la misma, para atender las solicitudes de intervención antes casos de violencia laboral. Sus funciones y facultades se han hecho de conocimiento de todas las personas.
- ✓ Existe un procedimiento claro para este tipo de casos y tanto la ruta de atención como las reglas de trámite aseguran que son accesibles a todas las personas y resguardan la privacidad de las y los involucrados.
- ✓ Durante el último año, la empresa, organismo o dependencia ha adoptado por lo menos dos acciones, de las que a continuación se enuncian: a) distribución electrónica o en papel de los Lineamientos a todas las personas que ahí laboran; b) la adopción de una campaña sobre su importancia y contenido; c) la elaboración y distribución continua de un instrumento de rápida consulta de su contenido; d) la elaboración de encuestas que analicen el clima laboral y la difusión de sus resultados; e) el análisis de la incidencia de denuncias presentadas por violencia laboral en la empresa, organismo o dependencia, a cargo de un tercero, y la difusión de sus resultados; f) la realización de una campaña contra la violencia en el ámbito del trabajo, que esté enfocada en los tipos de violencias detectadas en el último análisis de clima laboral y de incidencia de denuncias; g) la elaboración de un estudio organizacional, que evalúe si existen problemas en el diseño del trabajo, conflictos o duplicidad de roles, si hay falta de personal, existe una administración o liderazgo incompetente, o hay un clima social negativo u hostil en el contexto de una cultura que permite o premia el acoso; y, h) la elaboración y distribución de un kit de bienvenida para cada nueva persona que ingrese a la empresa, organismo o dependencia, que incluye una copia de los Lineamientos, una copia de la última campaña de difusión y una copia del instrumento de consulta rápida.
- ✓ Las campañas de difusión de los Lineamientos han sido acompañadas de acciones de difusión de los derechos y obligaciones generales y aquellos específicos que existen en materia laboral para el tipo de actividad de la empresa, organismo o dependencia. Tanto las campañas como las acciones de difusión se encuentran en el sitio web y están disponibles al mayor público posible.
- ✓ Se ha solicitado la cooperación del área del gobierno estatal o municipal que corresponda, o de personas expertas independientes, para que impartan a todo el personal de todas las jerarquías cursos de sensibilización y promoción de los derechos humanos, en especial, sobre perspectiva y violencia de género, así como en materia de acoso y hostigamiento sexuales. Cuando no ha sido posible que esos se

impartan a todo el personal, se ha hecho preferentemente con el personal de mando y dirección, para asegurar que intervengan y regulen el resto de las relaciones en el lugar de trabajo con estándares libres de violencia y discriminación.

- ✓ La empresa, organismo o dependencia cuenta con horarios de trabajo y política laboral adecuada que permite la conciliación de la vida laboral con la vida personal o familiar de acuerdo con los estándares internacionales aplicables.⁵⁹
- ✓ Las instalaciones físicas de la empresa, organismo o dependencia son salubres y cuentan con espacios adecuados para el desempeño de las labores del personal, asegurándose que todas las personas cuentan con los recursos necesarios, instalaciones adecuadamente equipadas y personal suficiente para sus jornadas ordinarias. Esas prevenciones han incluido espacios sanitarios adaptados a las necesidades de todas las personas y espacios por separado para facilitar la lactancia de las mujeres trabajadoras que lo requieren.
- ✓ Existe una política clara y pública de privilegiar las relaciones laborales no ambiguas y respetuosas de los derechos constitucionales de las y los trabajadores, la existencia de contratos escritos y difundidos entre las partes contratantes, sin importar si se trata de contratos de duración indefinida, temporales, de tiempo parcial o de corta duración, así como garantizar los derechos a la seguridad social de las y los empleados.
- ✓ Considerando el sector de la actividad de la empresa (economía agrícola o rural, de textiles, vestido, piel, calzado o manufactura y maquila en general, hospedaje, servicios de alimentación, servicios de transporte, servicios domésticos) o de servicios del organismo o dependencia (servicios de salud, seguridad social, trabajo social, educación, de policía, de emergencia o protección de las personas, administración pública o de trabajo voluntario) y que el personal que labora en ellas se encuentra en condiciones de mayor exposición a violencia (por trabajar directamente con el público, tener a su cargo la facultad de proporcionar o negar servicios, trabajar con personas en situación de peligro o riesgo, trabajar con objetos de valor, tener horarios de trabajo nocturno, o trabajar en solitario o en cierto aislamiento), se ha creado un protocolo y ruta de atención con el fin de que accedan a servicios para manejo de frustración y de contención emocional de así solicitarlo o detectarlo como necesario por sus superiores, sin que ello sea motivo o permita sin agotar los procedimientos legales necesarios, su separación injustificada del trabajo o negación de otras condiciones o prestaciones.
- ✓ Se dan a conocer las líneas de atención, instancias y mecanismos externos a la empresa y sujetos a la autoridad del Estado a los que el personal podría acceder frente a la comisión de un delito, una vulneración de sus derechos laborales o de sus derechos humanos.

Factores de riesgo

1. Relaciones de poder

Las relaciones asimétricas de poder entre las personas existen en todas las esferas, pero pueden ser una fuente de violencia en el lugar del trabajo, como ocurre en el caso del *bullying*, la prohibición de acceso a bienes, servicios o recursos, incluyendo la retención injustificada del salario o los cheques de pago.

Las personas en posiciones de poder influyen en el comportamiento de otros en el lugar de trabajo. Por ejemplo, un supervisor que acosa a una o un empleado en realidad manda un mensaje a los demás que ese tipo de conductas son aceptables, lo que puede generar que exista violencia entre colegas de trabajo de la misma jerarquía.⁶⁰

No obstante, no debe perderse de vista que la violencia puede ser cometida también por las personas empleadas hacia las o los supervisores,⁶¹ por ejemplo, cuando se trata de acoso sexual: un hombre acosa a su supervisora mujer, un estudiante acosa a una profesora de la Facultad o una secretaria acosa a un supervisor de un grupo étnico o indígena que no es considerado dominante en su sociedad. O en otro sentido, cuando los trabajadores que pertenecen a un grupo dominante de la sociedad acosan a sus supervisores.⁶²

2. Circunstancias y condiciones del trabajo

De acuerdo con la OIT, hay ciertas condiciones del trabajo que aumentan la posibilidad de que las y los trabajadores puedan sufrir violencia laboral. Es decir, existen circunstancias que exponen a las y los trabajadores a ser víctimas de violencia laboral,⁶³ e incluyen de forma no exhaustiva las siguientes:

- Normalización de la violencia.
- Trabajar en contacto con el público.
- Tener a su cargo la facultad de proporcionar o negar servicios (lo cual incrementa el riesgo de violencia ejercida por terceros que buscan esos servicios).
- Trabajar con personas en situación de peligro o riesgo.
- Trabajar con objetos de valor (como dinero, equipo o medicinas).
- Trabajar en entornos con recursos limitados, en instalaciones inadecuadamente equipadas, con personal insuficiente para jornadas largas y para manejo de frustración.
- Horarios de trabajo no sociales (por ejemplo, los turnos nocturnos, que implican otros riesgos como encontrar lugares de estacionamiento seguros para todas las personas).
- Trabajar en solitario o en cierto aislamiento.

3. Condiciones psicosociales

Los riesgos psicosociales para la comisión de violencia en el trabajo, en particular acoso y *bullying*, están vinculados a una organización deficiente del trabajo, estructuras ambientales inadecuadas del lugar de trabajo, y a un liderazgo negativo,⁶⁵ por ejemplo:

- problemas en el diseño del trabajo, como los conflictos o duplicidad de roles,
- la falta de personal,
- la administración o liderazgo incompetente,
- la exposición social de la persona que sufre violencia,
- la ausencia de autonomía en la toma de decisiones,
- el clima social negativo u hostil en el contexto de una cultura que permite o premia el acoso.

Asimismo, la OIT considera que **el estrés laboral es un riesgo psicosocial**, porque existe una respuesta física y emocional nociva de las y los trabajadores, causada por un desequilibrio entre las demandas en su desempeño, los recursos otorgados para sus labores y las capacidades de las personas para hacer frente a esas demandas.⁶⁶

¿Sabías que...?

La normalización de la violencia se refiere a las situaciones en las cuales la frecuencia de la violencia es tan común que las personas ya no la cuestionan y la observan como parte del trabajo diario —por ejemplo, como el abuso verbal de los usuarios del transporte o las y los clientes que violentan verbalmente o incluso acosan sexualmente a las meseras—.

Esto se observa particularmente en los sectores de los servicios de salud, seguridad social, educación, de policía o protección de las personas, y de trabajo voluntario.⁶⁴

4. Riesgos derivados del tipo de actividad laboral que se desempeña

De acuerdo con las actividades, las personas que trabajan directamente en la atención del público y, en particular, las que laboran en los servicios de salud, seguridad social, trabajo social, educación, de policía, de emergencia o protección de las personas, administración pública, hospedaje y servicios de alimentación, se encuentran en mayor posibilidad de sufrir violencia física en el trabajo.⁶⁷ Lo mismo ocurre con las y los trabajadores de los servicios de transporte, que proporcionan servicios domésticos, que laboran en la economía agrícola y rural, de textiles, vestido, piel y calzado.⁶⁸

En particular, existe un riesgo tratándose de aquellas que laboran como profesoras, educadoras o personal escolar incluyendo el nivel universitario. Se ha detectado que, en el caso de estas personas, el *cyberbullying* es el medio más común para expresar violencia psicológica o sexual.⁶⁹

Además de considerar las circunstancias de las labores a realizar, desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, se ha considerado que las y los trabajadores están mayormente expuestos:

- Al hostigamiento o riesgos de salud mental cuando se trata de formas de empleo no tradicionales, como el empleo temporal, el empleo por medio de agencias o acuerdos contractuales que involucran a múltiples partes, las relaciones ambiguas de trabajo y el empleo a tiempo parcial.⁷⁰

- Al *bullying*, acoso sexual y hostigamiento en el caso del trabajo temporal,⁷¹ a tiempo parcial o con contratos de corta duración.⁷²
- Al abuso verbal cuando las y los trabajadores cuentan con contratos de duración indefinida.⁷³
- Cuando se trata de trabajo del mercado informal o cuyas plazas no existen oficialmente, pues se considera que no están bajo la protección de la legislación laboral y no tienen derechos que exigir.⁷⁴

5. El hecho de ser mujer

Si bien a lo largo del siglo XX se logró establecer una igualdad jurídica entre mujeres y hombres, por medio de diferentes tratados de derechos humanos⁷⁵ y su mención expresa en el artículo 4 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, como se ha indicado a lo largo de este documento, en los hechos no hemos logrado que las mujeres gocen de esa igualdad y el campo laboral no es una excepción.

¿Sabías que...?

- Son más las mujeres que los hombres con empleos vulnerables, de baja remuneración o subvalorados.⁷⁶
- Sigue siendo desigual la participación de las mujeres en el mercado de trabajo con respecto a la de los hombres. En 2013, a nivel mundial, un 72,2% de los hombres trabajaba, mientras que esa relación entre las mujeres fue del 47.1%.⁷⁷
- En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75% del salario de los hombres.⁷⁸
- Los factores coadyuvantes para que las mujeres perciban un salario menor incluyen el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres.⁷⁹
- Asimismo, la noción que prevalece sobre la dependencia económica de las mujeres y la probabilidad de que se desenvuelvan en sectores no organizados y sin representación sindical⁸⁰ también influyen en que su remuneración no sea idéntica a la de los hombres.
- Si las mujeres tuvieran el mismo salario, se estima que ellas podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76%. Esa diferencia de salarios se ha calculado que equivale a 17 billones de dólares⁸¹ que en todo el mundo se dejan de pagar a las mujeres por su trabajo.
- Las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada con respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas. Ellas dedican entre 1 y 3 horas más que los hombres a las labores domésticas; entre 2 y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a hijas, hijos, personas mayores y enfermas), y entre 1 y 4 horas diarias menos a actividades de mercado.⁸²
- El problema no sucede únicamente en países pobres o en desarrollo. Por ejemplo, en Europa también ocurre, pues el 25% de las mujeres refiere que las responsabilidades de cuidados y otras tareas de índole familiar y personal son la razón de su ausencia en la fuerza de trabajo, en comparación con el tres por ciento de los hombres.⁸³
- Sin embargo, en países en desarrollo como México, los efectos son más graves. Al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado (como el cuidado de las hijas e hijos, y atención del hogar), las mujeres de los países en desarrollo trabajan más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio.⁸⁴
- Pese a algunas mejoras logradas durante los últimos 50 años, prácticamente en todos los países los hombres destinan por día más tiempo al ocio, mientras que las mujeres dedican más tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas.⁸⁵
- Para las mujeres, las probabilidades de trabajar en el sector del empleo informal son más altas que las de los hombres.⁸⁶ En América Latina y el Caribe el 54% de las mujeres en empleos no agrícolas se desempeña en el sector informal.⁸⁷ En el mundo, en las zonas rurales, muchas mujeres obtienen su sustento de la actividad agrícola de pequeña escala, casi siempre de manera informal y a menudo sin remuneración.⁸⁸
- Hasta 2013, el 49,1% de las mujeres trabajadoras del mundo se encontraba en situación de empleo vulnerable, a menudo sin protección de las leyes laborales, frente al 46,9% de los hombres.⁸⁹

La discriminación que sufren las mujeres en los ámbitos económico y social tiene por consecuencia que sus opciones de desarrollo y bienestar sean menores y se mantengan en un ciclo de pobreza, explotación o exclusión, pues las condiciones laborales no les permiten acceder a un cambio fundamental.

Aunado a ello, se ha observado que existen fenómenos muy particulares de discriminación contra ellas y se ha reconocido que ambos factores (la desigualdad de *facto* y la discriminación) favorecen que sean víctimas de violencia, sobre todo de muchas formas que no son visibles o difíciles de identificar cuando se trata de aquellos actos que no dejan marcas o daños físicos, o se refieren a reglas jurídicas o legales que fueron diseñadas de manera neutral.

Es decir, si bien de los artículos primero y cuarto de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos podemos extraer que existe una regla general que establece que todas las personas somos iguales en derechos, la realidad nos indica que no lo somos, por ejemplo, las mujeres a pesar de ser iguales legalmente a los hombres reciben menor salario por idéntica jornada laboral y mismo puesto de trabajo, sin que exista una explicación racional al respecto.

No obstante, son las relaciones de poder y la estructura de la sociedad las que justifican esa situación de opresión de las mujeres, pues es el mantenimiento de estereotipos y roles lo que asigna o determina el tipo de trabajo, el derecho o no a elegir libremente uno, incluso si es o no remunerado.

Así, por ejemplo, está claro que, aunque se reconoce el derecho de todas las personas a un trabajo remunerado, en los hechos las mujeres no gozan efectivamente del derecho a recibir un salario (cuando el trabajo doméstico

no es remunerado) o a un salario *justo* porque no se les retribuye en condiciones de igualdad (porque las estadísticas indican que, frente a la misma jornada y trabajo, perciben un salario menor que los hombres).

El hecho de pagar un salario inferior a una persona, por el solo hecho de ser mujer y todavía menor cuando es una mujer hispana, indígena, afrodescendiente, con alguna discapacidad o de la comunidad LGBTTI, tiene explicación con la percepción cultural y social de que las mujeres son inferiores y es válido explotarlas laboralmente. Además, existen las visiones estereotipadas que permiten explotar a una persona indígena o afrodescendiente causando una desigual más aguda cuando una mujer presenta uno o más de esas características.

Asimismo, las mujeres son más susceptibles a sufrir violencia sexual⁹⁰ por razones culturales, estructurales y económicas.⁹¹ Cuando se trata de mujeres que laboran, esa vulnerabilidad no desaparece sino se acrecienta, pues el trabajo y las relaciones humanas se encuentran inmersas en:

- las ideologías que consagran los privilegios sexuales del hombre,
- la desigualdad de la mujer con respecto al hombre, y
- el uso normativo de la violencia para resolver los conflictos.

Aunado a lo anterior, se ha observado que ciertos tipos de trabajos desempeñados por las mujeres las exponen, aún más, a sufrir violencia porque se vinculan con esos factores estructurales y de estereotipos de explotación o inferioridad. Por ejemplo, se ha comprobado que la violencia sexual contra ellas es frecuen-

te cuando son jóvenes y se encuentran iniciando sus carreras,⁹² cuando laboran en las fábricas y en las cadenas de suministros donde son mal pagadas,⁹³ pero ese tipo de violencia es también generalizada en las ocupaciones tradicionalmente de altos ingresos y dominadas por los hombres, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.⁹⁴

6. Grupos de personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir violencia

- Las mujeres mientras cursan su embarazo, con motivo de su parto o a raíz de una complicación médica relacionada con el parto.
- Las mujeres y hombres jóvenes que ocupan posiciones de subordinación.
- Las personas con discapacidades.
- Las y los trabajadores migrantes, sobre todo aquellos que se encuentren en situación irregular o en el mercado informal.
- Las personas que pertenecen a una comunidad indígena o pueblo originario.
- Las personas gay, bisexual, transexuales, transgénero, travesti e intersexuales.
- Las personas con VIH/SIDA.

Consecuencias de la violencia laboral

04



De manera general, cualquier persona puede experimentar estrés en su ambiente laboral; el estrés laboral abarca una serie de padecimientos variados, desde la sensación que puede experimentar una persona de sentirse enferma cada mañana hasta la ansiedad o depre-

sión. Las alteraciones emocionales, problemas de conducta y malestares físicos ocasionados por el estrés, son la respuesta a la interacción entre el clima del trabajo y distintos factores humanos que se conjugan en el ámbito laboral, como se observa en la siguiente tabla:⁹⁵

CAUSANTES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO (RIESGOS PSICOSOCIALES)	
CATEGORÍA	CONDICIONES QUE DEFINEN EL RIESGO
Contenido del trabajo	
Ambiente laboral y equipo	Problemas relacionados a la seguridad, disponibilidad, idoneidad y mantenimiento o reparación de los equipos y de las instalaciones.
Diseño del trabajo	Falta de variedad o ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado o insignificante, infrautilización de las habilidades, incertidumbre.
Carga de trabajo / lugar de trabajo	Sobrecarga de trabajo o carga por debajo de las posibilidades, falta de control del ritmo de trabajo, niveles altos de presión de tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios poco flexibles, horas impredecibles, jornadas laborales largas u horas anti-sociales.
Contexto del trabajo	
Cultura y función organizacional	Falta de comunicación, bajo nivel de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de los objetivos organizacionales.
Rol en la organización	Ambigüedad en el rol en la organización y conflicto de roles, responsabilidad para las personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento en la carrera e incertidumbre, falta de acceso a promociones o exceso de promociones, salarios bajos, inseguridad laboral, bajo valor social laboral.
Toma de decisiones / Control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en la forma de participación, es también un problema organizacional contextual y más amplio).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, mala relación con superiores jerárquicos, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Equilibrio entre trabajo y vida personal	Demandas conflictivas de trabajo y vida personal, falta de apoyo en la vida personal, doble dificultad para la vida profesional.

Fuente: ILO, Workplace stress: a collective challenge [Estrés en el trabajo: un desafío colectivo], World day for safety and health at work, Italy, 2016, pág. 2

Ahora bien, cuando las personas han sido expuestas a actos de violencia laboral, las condiciones laborales antes descritas pueden volverse aún más adversas, pues existe una relación entre estrés y la violencia; del mismo modo, se puede considerar al estrés como un antecedente de la violencia.⁹⁶

Junto con el estrés, la exposición a cualquier forma de violencia laboral tiene implicaciones negativas para las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto,⁹⁷ como:

- Deterioro de la salud física y mental, incluyendo en algunos casos efectos a largo plazo como el síndrome de estrés post traumático (PTSD).
- El fenómeno crea, para las personas que son testigos o espectadores, un clima de miedo que puede tener las mismas consecuencias de estrés o PTSD.
- Impacto negativo en la satisfacción con el trabajo y el compromiso hacia el mismo de parte de la persona que la sufre.
- Los centros de trabajo tienen que hacer frente al aumento de ausencias por enfermedad, aumento de las tasas de rotación del personal y la reducción de la productividad de las personas afectadas, pero esas mismas consecuencias pueden afectar a los testigos de la violencia.
- En particular, cuando se trata de acoso u hostigamiento, las organizaciones deberán invertir recursos frente las quejas y litigios.
- De manera general, las organizaciones deben tener en cuenta que este problema implica, además, costos por remplazo de personal y costos adicionales por el eventual retiro de alguna persona, los impactos por daño o impacto en la producción o equipos, así como los costos de un litigio o mediación.
- De la misma forma, puede existir pérdida de la buena imagen de la empresa u organización.
- Para la sociedad, el fenómeno contribuye a aumentar la presión en el acceso a servicios sociales y de salud, sobre todo en los casos en que las víctimas no pueden volver a laborar o se ven forzadas al retiro del mercado laboral por enfermedad.
- Los costos de servicios médicos, hospitalización, retiro prematuro y la pérdida de trabajadoras y trabajadores productivos representan, para la sociedad, pérdidas de entre el 1 y 3.5% del PIB.⁹⁸

Así, la violencia laboral, además de implicar violaciones a los derechos de las personas, trae aparejadas consecuencias a nivel personal, familiar, laboral y social.

CONSECUENCIAS PERSONALES	CONSECUENCIAS LABORALES	CONSECUENCIAS SOCIALES Y COMUNITARIAS	CONSECUENCIAS FAMILIARES
<p>Ansiedad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miedo acentuado y continuo • Sentimientos de amenaza <p>Sentimientos de</p> <ul style="list-style-type: none"> • fracaso • impotencia • frustración • infravaloración • apatía <p>Distorsiones cognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentración • Atención • Memoria <p>Comportamientos sustitutorios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adicciones • Conductas de evitación <p>Agravamiento de problemas previos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades • Trastornos diversos <p>Trastornos psicósomáticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Somatizaciones múltiples • Alteraciones del sueño • Trastornos de la alimentación <p>Trastornos de la conducta social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Susceptibilidad • Hipersensibilidad • Aislamiento • Evitación • Irritabilidad • Agresividad • Inadaptación <p>Afectación grave</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indefensión • Depresión grave • Síndrome de estrés post traumático • Suicidio 	<ul style="list-style-type: none"> • Mal clima y ambiente de trabajo. • Afectación de la calidad y cantidad del trabajo • Interferencias en los circuitos de información y comunicación. • Descenso de la creatividad e innovación. • Pérdida de motivación. • Despreocupación por la satisfacción de los clientes. • Reducción de la eficacia y la productividad. • La disminución de la calidad en la atención a los clientes y del producto final, con los consiguientes efectos sobre la imagen y credibilidad social de la empresa. • Mayor ausentismo y bajas laborales. • Aumento notable de las consultas al servicio médico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de fuerza de trabajo y de población activa. • Aumento del gasto económico dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones e incapacidades. • Aumento del presupuesto económico y del estrés de los recursos sanitarios. • Aumento en la población general de las atribuciones negativas hacia los efectos del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agresividad e irritabilidad. • Pérdida de ilusión e interés por los proyectos comunes. • Abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares. • Trastornos médicos y psicológicos en otros miembros del sistema familiar. • Afectación de la afectividad y las relaciones interpersonales.

¿Qué se puede y debe hacer ante casos de violencia laboral?

05



Un mismo acto de violencia en el trabajo, en su manifestación física, psicológica o sexual, puede tener por lo menos tres consecuencias legales diferentes, diversas y no excluyentes entre sí:

- como la falta de respeto de una prestación laboral o la vulneración de un derecho laboral, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y otra disposición que resulte relevante según el ramo, sector o industria de la empresa, organismo o dependencia de que se trate.
- como una violación a los derechos humanos (entre ellos, el derecho a la salud y a la integridad personal), previstos por los tratados internacionales y la Constitución.
- como un delito previsto por el Código Penal de la entidad federativa donde se haya cometido el acto de violencia.

- como una falta administrativa, en el caso de que la o el empleador sea una institución de gobierno ya se federal, estatal o municipal, en el marco de la normatividad y legislación en materia de responsabilidad de las y los servidores públicos

Al respecto, es importante precisar que la responsabilidad laboral y en materia de derechos humanos será atribuible a la entidad empleadora, con independencia de las sanciones individuales aplicadas a la persona agresora en lo particular, mientras que la responsabilidad penal y administrativa es atribuible a título personal a la persona agresora, conllevando diversas consecuencias, sanciones y formas de reparación cada una de ellas. Cabe hacer énfasis en que este tipo de responsabilidad no son excluyentes y, según el caso, podrían actualizarse todas a la vez.

A continuación, se presentan algunas pautas generales y consejos a implementar respecto a una situación de violencia laboral, según sus consecuencias legales.

VIOLENCIA LABORAL COMO	SI ERES EMPLEADOR/A	SI ERES TRABAJADORA O TRABAJADOR	A QUÉ INSTANCIAS ACUDIR
<p>Falta de respeto de una prestación laboral o la vulneración de un derecho laboral</p> <p>El marco legal mínimo se conforma por el artículo 5 párrafos primero, tercero y séptimo, y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguridad Social de 1997 vigente al 2015.</p>	<p>De acuerdo con los artículos primero, cuarto y 123 de la Constitución Federal y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, estás obligado a respetar la dignidad y derechos humanos de las personas, entre ellos, su derecho a la salud y bienestar, a la estabilidad en el empleo, bajo el principio de no discriminación, que se cumplen al seguir las disposiciones laborales respetando sus límites y obligaciones.</p> <p>Debes tener en cuenta que tienes la responsabilidad de garantizar que toda persona bajo tu custodia, es decir, que labore directamente o de manera subrogada para ti, no debe ser objeto de ninguna de las conductas descritas a lo largo de este documento.</p> <p>Para que logres garantizar el respecto de la salud e integridad personal de tus trabajadores y trabajadoras, así como para erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo, debes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prevenir razonablemente, • investigar adecuadamente • sancionar a los responsables, y • reparar a las víctimas. <p>Recuerda que la mejor manera de prevenir es respetar las disposiciones legales que te indican cuáles son las prestaciones y derechos que deben gozar tus trabajadores, respetar el principio de igualdad y no discriminación de las personas con base en su sexo o género, así como visibilizar que la violencia laboral no es normal y no puede ser tolerada porque atenta contra la dignidad de las personas.</p> <p>Al respecto, puedes implementar cursos de sensibilización y de capacitación sobre temas de acoso y hostigamiento sexual, e identificación de riesgos.</p>	<p>Si quieres hacer valer tus derechos laborales, incluyendo el respeto de tu contrato de trabajo, jornada, salario, utilidades, prestaciones, antigüedad, estabilidad en el empleo, a contar con condiciones de higiene y seguridad; si eres mujer, el respeto de tu licencia de maternidad, a la no exposición a trabajos peligrosos para tu salud, al respeto de tus horarios de lactancia y pagos de tu salario y otras prestaciones, recuerda que existen diversas instancias en las cuáles puedes solicitar asesoría y representación laboral.</p>	<p>Procuraduría para la Defensa del Trabajador del estado en cuestión</p> <p>La Procuraduría está encargada de brindar orientación y asesoría en forma gratuita a las y los trabajadores, sus beneficiarias o beneficiarios, sindicatos y patronos o patronas, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, de previsión y seguridad social; así como de interponer, de ser necesario, los recursos que procedan en la defensa del trabajador, trabajadora o sindicato, y proponer a las partes interesadas las soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.</p> <p>Juntas de Conciliación y Arbitraje del estado en cuestión</p> <p>De acuerdo con el domicilio de la empresa será el lugar donde te corresponda presentar tu demanda laboral para exigir el cumplimiento de tus prestaciones de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y su interpretación judicial.</p> <p>Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)</p> <p>Para asesoría gratuita en materia laboral</p> <p>Línea sin costo: 01 800 911 7877</p> <p>Línea sin costo desde el interior de la República: 01 800 717 29 42</p> <p>Horario de atención: De lunes a viernes de 8:30 a 16:30 horas</p> <p>Correo electrónico: orientacionprofedet@stps.gob.mx</p>

VIOLENCIA LABORAL COMO	SI ERES EMPLEADOR/A	SI ERES TRABAJADORA O TRABAJADOR	A QUÉ INSTANCIAS ACUDIR
<p>Violación a los derechos humanos</p>	<p>Investigar adecuadamente implica que deberás crear, si no lo tienes, un mecanismo de vigilancia y sanción efectiva de conductas contrarias al respeto de los derechos de las personas. Dicho mecanismo debe respetar los principios mínimos de acceso, publicidad, participación, igualdad procesal de las partes y resolución en un plazo razonable.</p> <p>Recuerda que tus mecanismos no deben exigir un acervo probatorio estricto, sino deberás regirlos por una apreciación contextual de las pruebas que las víctimas puedan aportar y sin perder de vista que en la mayoría de los actos que constituyen violencia laboral no existen más testigos que el agresor y la víctima.</p> <p>Durante la investigación, debes asegurar la protección de la víctima y garantizar que ésta no sufra represalias como consecuencia de su denuncia. Podrías implementar medidas temporales de protección, según la naturaleza de la queja, como alejar su espacio físico de trabajo del presunto agresor, trasladar de lugar de trabajo a la persona acusada (especialmente si existieron amenazas previas), evitar que la persona señalada como responsable siga dándole órdenes a la víctima, mientras se investiga, entre otras.</p> <p>Recuerda, que es esencial garantizar la confidencialidad durante el proceso de denuncia e investigación. Particularmente, los nombres de las presuntas víctimas y de las personas denunciadas tendrán el carácter de información confidencial, sin importar la fase del procedimiento de atención y solo podrán ser proporcionados a</p>	<p>Tratándose de empleadores del sector público, ante la comisión de violencia laboral puedes señalar la violación de tus derechos a la integridad personal (física, psicológica y sexual) y a la salud (incluida la salud materna), al debido proceso (en caso de que tu empleador no hubiere llevado a cabo ningún o de forma inadecuada resolviera una investigación interna sobre los hechos), a una vida libre de violencia (en caso de que seas mujer) y al principio de no discriminación, entre otros, previstos en los tratados mencionados en este documento y en la Constitución Federal.</p> <p>Tratándose de empleadores del sector privado, puedes señalar que esos derechos fueron vulnerados con motivo de un acto de discriminación o de violencia de género.</p>	<p>Comisión de Derechos Humanos del estado en cuestión</p> <p>Solo puede investigar violaciones a derechos atribuidas a autoridades locales.</p> <p>Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)</p> <p>Con sede en la Ciudad de México, su competencia establece que solo puede investigar autoridades federales, no obstante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el artículo 56 de su Ley prevé que el recurso de queja procede cuando no hay recomendación del organismo local y han transcurrido 6 meses a partir de la presentación de la queja original. • el artículo 60 de su Ley prevé la posibilidad de que la CNDH atraiga un caso por su importancia y cuando existe posibilidad de que el organismo local tarde más tiempo en resolverlo. • el artículo 61 de su Ley indica que el recurso de impugnación procede contra las resoluciones definitivas de los organismos locales, tales como el cierre de un expediente. <p>Su página web http://www.cndh.org.mx/ contiene un formulario en línea para presentar tu queja.</p> <p>Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED)</p> <p>Con sede en la Ciudad de México, tiene competencia para investigar a personas particulares y empresas privadas por la comisión de actos de discriminación con base en el sexo o género (entre otros)</p>

VIOLENCIA LABORAL COMO	SI ERES EMPLEADOR/A	SI ERES TRABAJADORA O TRABAJADOR	A QUÉ INSTANCIAS ACUDIR
	<p>solicitud de autoridad competente que funde y motive la razón de su petición, a fin de garantizar que no exista riesgo, amenaza, peligro o se exponga a dichas personas a sufrir daños en su persona o sus derechos.</p> <p>Las sanciones a la persona agresora dependerán de los lineamientos y normativas internas, pero es importante que éstas sean proporcionales a la gravedad de las conductas realizadas y, que bajo ningún supuesto queden impunes. La impunidad refuerza un mensaje de tolerancia y permisividad ante casos de violencia laboral, desincentiva la denuncia y contribuye a un ambiente hostil de trabajo.</p> <p>Las reparaciones consisten en aquellas medidas que buscan tanto reparar a la víctima como implementar medidas que prevengan situaciones similares en el futuro. Entre aquellas que puedes llevar a cabo se encuentran, el reconocimiento público y condena de la problemática (señalar el problema implica condenar el hecho y las conductas, no a las personas), la adopción de medidas de sensibilización como actividades de capacitación para el personal, el mejoramiento de procesos y normativas al interior del centro de trabajo, el ofrecimiento de una disculpa pública o privada de parte de las personas agresoras e incluso que tú hagas de conocimiento de la autoridad que corresponda la conducta ilícita que cometió un tercero, si es el caso de un delito susceptible de investigación en el Ministerio Público y si la víctima está de acuerdo en denunciarlo.</p>		<p>que tengan por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.</p> <p>Atiende de forma personal, vía telefónica, por mensajería, fax, correo electrónico, o a través del portal de internet, para presentar quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias.</p> <p>Está ubicada en Dante 14, 1er. piso, colonia Anzures, Delegación Miguel Hidalgo, Distrito Federal. Teléfonos: 52 62 14 90, extensiones 5418, 5421 y 5423, así como 01 800 543 00 33, con un horario de atención de las 09:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes.</p> <p>Su página web http://www.cona-pred.org.mx/ contiene un formulario en línea para presentar tu queja.</p>

VIOLENCIA LABORAL COMO	SI ERES EMPLEADOR/A	SI ERES TRABAJADORA O TRABAJADOR	A QUÉ INSTANCIAS ACUDIR
<p>Un delito previsto por el Código Penal del estado que corresponda</p>	<p>De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, cualquiera puede detener a una persona en el momento en que esté cometiendo un delito o inmediatamente después de haberlo cometido, poniéndolo sin demora a disposición de la autoridad más cercana y ésta con la misma prontitud, a la del Ministerio Público.</p> <p>Con frecuencia, las conductas que constituyen violencia laboral pueden ser constitutivas de delito de acuerdo con los tipos penales que establezca el Código Penal para la entidad federativa en la que te encuentres.</p> <p>Como empleador/a, además de las medidas tomadas al interior del centro de trabajo, si se cometió un delito y la víctima así lo desea, debes hacerlo del conocimiento de la autoridad y cooperar de manera diligente con el Ministerio Público, aportando toda la información y documentos requeridos, así como facilitando la entrevista al personal en calidad de testigos, si fuera el caso.</p>	<p>Según el Código Penal de la entidad federativa en cuestión, la violencia física podría traducirse por lo menos, en el delito de lesiones.</p> <p>La violencia psicológica podría sancionarse como delito de amenazas, por ejemplo, y la violencia sexual, como violación, acoso sexual, hostigamiento sexual o abuso sexual, según sea el caso.</p>	<p>Procuraduría o Fiscalía General de Justicia del estado que corresponda</p> <p>De manera general, cualquier oficina de Ministerio Público está obligada a recibir la denuncia o querrela presentada, debiendo canalizarla a la unidad o Fiscalía/Procuraduría internamente competente para su investigación.</p>
<p>Una falta administrativa en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la legislación estatal correspondiente en la materia</p>	<p>En adición a las medidas mencionadas con anterioridad, en caso de que tu personal sea parte del servicio público federal, estatal o municipal, en cuanto tengas conocimiento de alguna conducta de violencia laboral que pudiera constituir una falta grave o no grave, en materia de responsabilidad administrativa, es tu obligación dar vista al Órgano Interno de Control de tu institución para que se realice la investigación correspondiente y, en su caso, se determinen las sanciones administrativas que procedan.</p>	<p>Si eres servidor o servidora pública y has sido víctima de violencia laboral al interior de tu institución, además de otro tipo de responsabilidades, la persona agresora está incurriendo en una falta administrativa.</p> <p>Según el tipo de conducta dicha falta puede ser considerada como grave o no grave, en términos de la ley y, en función de eso, las sanciones podrían variar incluyendo amonestación pública o privada; suspensión del empleo, destitución del cargo, inhabilitación temporal para desempeñar empleos en el sector público, una sanción económica, entre otras.</p>	<p>Órgano Interno de Control o mecanismo homólogo dentro tu institución dependiente de la Secretaría de la Función Pública a nivel federal, la Secretaría encargada de temas de transparencia, rendición de cuentas y contraloría a nivel estatal o la Contraloría Interna u homóloga a nivel municipal.</p>

VIOLENCIA LABORAL COMO	SI ERES EMPLEADOR/A	SI ERES TRABAJADORA O TRABAJADOR	A QUÉ INSTANCIAS ACUDIR
	Asimismo, deberás cooperar con el proceso de investigación y facilitar la participación que sea requerida por parte de tus empleadas/empleados como testigos, en su caso.	Para tales efectos, es tu derecho interponer una denuncia ante el órgano interno de control o mecanismo homólogo que exista al interior de tu institución y que, por regla general, dependerá de la Secretaría de la Función Pública si tu institución es federal, de la Secretaría homóloga a nivel estatal o la Contraloría Interna a nivel municipal.	

Bibliografía

06



-
- Addati, L. et al., *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. (Geneva, ILO), 2014
- Antai, D. 2011. "Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria", in *BMC Public Health*, Vol. 11, 2011.
- Baby, M. et. al., "Violence is not part of our job: a thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experiences of patient assaults from a New Zealand perspective", in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 35, 2014.
- Baines, D. and Cunningham, I., "White knuckle care work: violence, gender and new public management in the voluntary sector", in *Work, Employment and Society*, Vol. 25, 2011.
- Chappell, D. and Di Martino, V., *Violence at work*, 3rd Edition. (Geneva, ILO), 2006.
- Di Martino, V. and Musri, M., *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace* (Kuala Lumpur, Department of Occupational Safety and Health, Malaysia), 2001.
- Di Martino, V. et al. 2003. *Preventing violence and harassment in the workplace* (Luxembourg,
- Estrada, F. et al., "Violence at Work – The Emergence of a Social Problem", in *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 11, 2010.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Facio A y Fries L, "Feminismo, género y patriarcado" en *Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3 número 6, primavera 2005.
- Forastieri, V. (Ed.), *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies*, 2nd Edition (Geneva, ILO), 2012.
- Hegewisch Ariane et. al., "The Gender Wage Gap: 2013; Differences by Race and Ethnicity, No Growth in Real Wages for Women", marzo de 2014, Fact Sheet.
- Hershcovis, M.S. and Barling, J., "Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators", in *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, 2010.

- Hillis, K., *Bullying in Law Enforcement: End the Silence*. Paper Presented at the School of Law Enforcement Supervision Session XLII, held at the *Criminal Justice Institute*, University of Arkansas System, 2013.
- Hoel Helge et. al., *The cost of violence / stress at work and the benefits of violence / stress-free working environment*, University of Manchester – Institute of Science and Technology, Report Commissioned by the ILO, Geneva.
- Holmes, S. and Flood, M., *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence Against Women*, White Ribbon, Sydney, 2013.
- Holland, K.J, and Cortina, L.M., "Sexual Harassment: Undermining the well-being of Working Women", in Connerley, M.L. and Wu, J. (Eds.). *Handbook on Well-Being of Working Women* (Netherlands, Springer), 2016.
- Khalef, A., "Is workplace violence inevitable?", in *Violence at work, Labour Education 2003/4* No. 133 (Geneva, ILO), 2003.
- Lagarde Marcela, *El feminismo en mi vida: hitos, claves y utopías*, Inmujeres, 2015.
- LaMontagne, A.D. et al. 2009. "Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians", in *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, Vol. 33.
- Larson, C., "China's Female Factory Workers Face Widespread Sexual Harassment", in *China Labour Bulletin* (Hong Kong, China), 11 Dec. 2013.
- Leymann, H. 1990. "Mobbing and psychological terror at workplaces", in *Violence and Victims*, Vol. 5.
- Loewensen, R., *Health impact of occupational risk in the informal sector in Zimbabwe*, Working Paper (Geneva, ILO), 1997;
- McCurry, J. 2015. "Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work", in *The Guardian* (London), 18 Nov. 2015.
- Masselot, A. et al., *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*. European network of legal experts in the field of gender equality (Brussels, European Commission), 2012.

-
- Matulewicz, K., "Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants", in *Canadian Journal of Law and Society*, Vol. 30, 2015.
- McCann, D., Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series: No. 2 (Geneva, ILO), 2005.
- McLaughlin, H., et al. 2012. "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power", in *American Sociological Review*, Vol. 77.
- Milczarek, M., *Workplace violence and harassment: A European Picture, European Risk Observatory Report* (Luxembourg, EU-OSHA), 2010.
- Ness, K., "Constructing Masculinity in the Building Trades: "Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women", in *Gender, Work & Organization*, Vol. 19, 2012.
- Santana, V. S. and Loomis, D. 2004. "Informal jobs and non-fatal occupational injuries", in *The Annals of Occupational Hygiene*, Vol. 48.
- Quinlan, M. 2012. "The "Pre-Invention" of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context", in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 23, 2012
- Shallcross, L., *The Pecking Order: Workplace Mobbing in the Public Sector* (Griffith University), 2003.
- Shindondola-Mote, H. and Kalusopa, T., The Status of Women in Trade Unions in Africa: Evidence from 8 Countries, Ghana Trade Union Congress *Labour Research and Policy Institute*, 2011.
- Rasmussen, C. A. et al., "Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 28, 2013.
- Rospenda, K. M. et. al., "Doing power: the confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment", in *Gender and Society*, Vol. 12, 1998.
- Truskinovsky, Y. et al., Sexual harassment in garment factories: firm structure, organizational culture and incentive systems, *Better Work Discussion Paper Series*: No. 14 (Geneva, ILO), 2014.

Tsuno, K. et al., "Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan", in *PLoS One*, Vol. 10, 2015.

University of Sheffield, "Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace", 2012.

Vézina, M. et al., *Québec Survey on Working and Employment Conditions and Occupational Health and Safety (EQCOTESST)*, Studies and Research Projects: Summary No. RR-707 (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail), 2011.

Zweighaft, R. M. "What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment", in *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 18, 1997.

Instrumentos internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Convención de los Derechos del Niño

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, adoptados por la Reunión de especialistas realizada en Yogyakarta, Indonesia del 6 a 9 de noviembre de 2006.

2030 Agenda for Sustainable Development.

Reportes

Actionaid, Close the Gap! The cost of inequality in women's work, 2015.

Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work. *Opinion on Violence at the Workplace*, 29 de noviembre de 2001 (1564/2/01).

Canadian Labour Congress. 2015. "Ending Violence against Women".

European Commission, "Improving quality and productivity at work: Community Strategy 2007–12 on health and safety at work" included "sexual and psychological harassment" as part of "violence at work", 2007.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2013.

Fair Wear Foundation et al., *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (UN-Women), 2013.

FAO, *The State of Food and Agriculture 2011: Women and Agriculture, Closing the Gender Gap for Development*.

ILO et al., *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual*, Geneva, 2002.

ILO, *Giving globalization a human face*, General Survey on the fundamental Conventions, Report III(1B) (Geneva), 2012,

ILO, *Global Employment Trends for Women*, 2012.

ILO, *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*. Working paper, Geneva, 2013.

ILO, *Tendencias Mundiales del Empleo 2014*.

ILO, *Women, Business and Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*, 2014.

ILO, *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery*, Ginebra, 2014.

ILO, *Workplace stress: a collective challenge*, World day for safety and health at work, Italy, 2016.

ILO, *Workplace stress: A collective challenge*. Presentation prepared for the occasion of the World Day for Safety and Health at Work, Ginebra, 2016.

ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, Ginebra, 2016.

ILO, *Women at Work Trends 2016*, Ginebra, 2016.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Nacidos libres e iguales: orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos*, Nueva York – Ginebra, 2012.

ONU Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*, 2014.

ONU Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*, 2015.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano*, 2012.

World Health Organization – United Nations Office on Drugs and Crime – United Nations Development Programme, *Global status report on violence prevention 2014*, Luxemburgo, 2014.

WHO, *Preventing suicide: a global imperative*, 2014.

WHO, *World report on violence and health*, Edited by Etienne G. Krug, et. al., Ginebra, 2002.

WHO, *Global Consultation on Violence and Health. Violence: a public health priority*. Ginebra, 1996.

World Bank, *World Development Report 2012*.

World Bank, *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*, 2014.

United Nations Population Fund (UNFPA). *UNFPA Strategy and framework for action to Addressing Gender-based Violence*, 2009.

United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy, *Workplace violence: Issues in response*, Quantico, Virginia, 2004.

Resoluciones

WHA49.25 “Prevención de la violencia: una prioridad de salud pública”, 49ª Asamblea Mundial de la Salud.

A/HRC/26/28/Add.3, 5 de junio de 2014, Addendum to Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights.

A/HRC/RES/32/2 de la Asamblea General de Naciones Unidas del 15 de julio de 2016 sobre la “Protección contra la violencia y discriminación en razón de la orientación sexual y la identidad de género”.

European Council Directive 2002/73/EC.

Jurisprudencia internacional

Recomendación General No. 25, Medidas especiales de carácter temporal (párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 2004.

Jurisprudencia nacional

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Tesis 2006870. 1a. CCLII/2014 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2006/2006870.pdf> consultada al 29 de agosto de 2017.

ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE., Tesis 1a. CCL/2014 (10a.) Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138.

SCJN, “Reseñas argumentativas: reseña del amparo directo 47/2013”, Acoso Laboral o Mobbing, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en <http://207.249.17.176/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf> consultada al 29 de agosto de 2017.

Legislación nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Versión oficial con reformas al 12 de junio de 2015.

Notas periodísticas

Flores, Zenyazen, “44% de los profesionistas en México han sufrido acoso laboral” en *El Financiero*, nota del 10 de julio de 2014, México. Disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/44-de-los-profesionistas-en-mexico-ha-sufrido-acoso-laboral.html> consultada al 29 de agosto de 2017.

Bonifaz Leticia, “A 100 años del divorcio en México”, 6 de enero de 2015, en <http://www.animalpolitico.com/blogueros-intersexiones/2015/01/06/100-anos-del-divorcio-en-mexico/> consultado al 4 de septiembre de 2017.

Bustos Torres, Beatriz Adriana, “80 por ciento de mexicanos ha sufrido acoso laboral” en *Red Universitaria de Jalisco – Universidad de Guadalajara*, reseña del 27 de septiembre de 2015. Disponible en <http://www.udg.mx/es/noticia/80-por-ciento-de-mexicanos-ha-sufrido-acoso-laboral> consultada al 29 de agosto de 2017.

Giunti, A. 2015. “Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno”, Accessed at <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> consultada el 16 de junio de 2016.

Virgen Lucy, “17 de octubre de 1953, Derecho al voto para la mujer en México”, *Red Universitaria de Jalisco – Universidad de Guadalajara*, reseña del 17 de octubre de 2013, en <http://www.udg.mx/es/efemerides/17-octubre-0> consultado al 4 de septiembre de 2017.

Reseña del 2 de septiembre de 2017, https://www.sep.gob.mx/es/sep1/3_de_julio consultado al 4 de septiembre de 2017.

Sitios web

European Institute for Gender Equality. n.d. "What is gender-based violence?"

Disponible en <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>

OECD, Gender Data. Disponible en: <http://www.oecd.org/gender/data/balancing-paidworkunpaidworkandleisure.htm>

Oficina en México del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en

https://www.unicef.org/mexico/spanish/proteccion_6928.htm.

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en <http://www.ilo.org/ipec/lang--es/index.htm> o bien de la

o bien de la

Trabajo forzoso o las formas análogas de esclavitud de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>

World Bank Gender Data Portal, <http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>

Notas



07



- 1 Véase Flores, Zenyazen, "44% de los profesionistas en México han sufrido acoso laboral" en El Financiero, nota del 10 de julio de 2014, México. Disponible en <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/44-de-los-profesionistas-en-mexico-ha-sufrido-acoso-laboral.html> consultada al 29 de agosto de 2017.
- 2 Véase Bustos Torres, Beatriz Adriana, "80 por ciento de mexicanos ha sufrido acoso laboral" en La Red Universitaria de Jalisco, Universidad de Guadalajara, reseña del 27 de septiembre de 2015. Disponible en <http://www.udg.mx/es/noticia/80-por-ciento-de-mexicanos-ha-sufrido-acoso-laboral> consultada al 29 de agosto de 2017.
- 3 Para mayor información pueden consultarse los sitios web del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en <http://www.ilo.org/ipecl/lang--es/index.htm> o bien de la oficina en México del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en https://www.unicef.org/mexico/spanish/proteccion_6928.htm. En relación con el trabajo forzoso o las formas análogas de esclavitud, pueden consultarse las acciones y el material realizado por el OIT en <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>
- 4 Cfr. *Global status report on violence prevention 2014*, Sección *Intepersonal violence and its consequences*, World Health Organization – United Nations Office on Drugs and Crime – United Nations Development Programme, Luxembourg, 2014, pág. 2).
- 5 WHO published *Preventing suicide: a global imperative* (3) in 2014 (http://www.who.int/mental_health/suicide-prevention/worldreport_2014/en/, accessed 14 October 2014).
- 6 WHO Global Consultation on Violence and Health. *Violence: a public health priority*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1996 (WHO/EHA/SPI.POA.2).
- 7 Tras la adopción de la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud, que declaró que la violencia es "un importante problema de salud pública en todo el mundo", se encomendó a la OMS la caracterización de los diferentes tipos de violencia para definir su magnitud y evaluar sus causas y repercusiones (Cfr. 49ª Asamblea Mundial de la Salud, WHA49.25 "Prevención de la violencia: una prioridad de salud pública", párr. 1. Disponible en http://www.who.int/violence_injury_prevention/resources/publications/en/WHA4925_spa.pdf consultada al 29 de agosto de 2017).
- 8 Fuente: WHO, *World report on violence and health*, Edited by Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony B. Zwi and Rafael Lozano, Geneva, 2002. Disponible en http://apps.who.int/iris/bits-tstream/10665/42495/1/9241545615_eng.pdf consultado al 29 de agosto de 2017.
- 9 De acuerdo con el artículo 1 de la Convención de los Derechos del Niño, se trata de toda persona menor de 18 años de edad (adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 44/25 del 20 de noviembre de 1989 con entrada en vigor el 2 de septiembre de 1990; firmada por México el 26 de enero de 1990 y ratificada el 5 de julio del mismo año) Es importante considerar que pueden existir niñas consideradas legamente como trabajadoras, pues de acuerdo con los artículos 22, 22 bis, 23 último párrafo, 29 y 988 de la Ley Federal del Trabajo, es posible que una persona mayor de 15 años y menor de 18 años tenga la calidad de trabajadora (Ley publicada en el

- Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Versión oficial con reformas al 12 de junio de 2015 disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf consultada al 29 de agosto de 2017.
- 10 Expresado a través de diversos instrumentos y convenciones internacionales, tales como los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que deben ser leídos a la luz del párrafo cinco del Preámbulo de la misma; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); 3, 10.2, 11.1 y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Particularmente como lo indica la Recomendación general No. 25 (2004) del Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, sobre las medidas especiales de carácter temporal (*Vid.* Párrs. 5 a 9). No obstante, hay que distinguir entre las medidas especiales de carácter temporal adoptadas con el objetivo concreto de lograr una igualdad en los hechos de la mujer, y otras políticas sociales generales adoptadas para mejorar la situación de la mujer y la niña para garantizarles sus derechos y que tengan por objeto asegurar para ellas una vida digna y sin discriminación (políticas que se deben poner en marcha para todas las personas por el solo hecho de serlo).
 - 11 Por ejemplo, de ahí la creación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), pues se reconoce que las niñas y mujeres son objetivos de la violencia y la discriminación en todo el mundo incluido el continente americano.
 - 12 Artículos 1 y 2.b. de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
 - 13 Pues se refiere a “todo aquello que una persona dice o hace para revelarse como poseedor de un estatus de niño u hombre, niña o mujer. Comprende la sexualidad entendida como erotismo” (John Money).
 - 14 Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, *¿Sexo y Género significan lo mismo? Disponible en:* http://cneqsr.salud.gob.mx/contenidos/Programas_de_Accion/IgualdaddeGenero/interes_IG.html
 - 15 Véase Lagarde Marcela, El feminismo en mi vida: hitos, claves y utopías, Cap. 1 Las mentalidades y la cultura, sección “La construcción de las humanas: identidad de género y derechos humanos”, Inmujeres, 2015, pp. 23 a 53.
 - 16 La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (*Véase* Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, adoptados por la Reunión de especialistas realizada en Yogyakarta, Indonesia del 6 a 9 de noviembre de 2006, versión en español de marzo de 2007, nota al pie uno de la pág. 6. Disponible en <http://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/opendo-pdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2> consultada al 29 de agosto de 2017).

- 17 La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (*Loc. Cit.*).
- 18 ILO *et al.*, *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual*, Geneva, 2002, pág. 4.
- 19 United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy, *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, Virginia), 2004, pág. 13.
- 20 Véase ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve.
- 21 2030 Agenda for Sustainable Development, Target 8.5, Goal 10 and Target 5.2.
- 22 ILO *et al.* 2002. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual (Geneva), pág. 4.
- 23 European Commission's "Improving quality and productivity at work: Community Strategy 2007–12 on health and safety at work" included "sexual and psychological harassment" as part of "violence at work" (European Commission, 2007, page 4; United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy, *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, Virginia), 2004, pág. 13.
- 24 Forastieri, V. (Ed.), *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies*, 2nd Edition (Geneva, ILO), 2012, page 114; ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve, par. 11.
- 25 Véase Di Martino, V. *et al.* 2003. *Preventing violence and harassment in the workplace* (Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- 26 ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve, par. 11.
- 27 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2013, pág. 8.
- 28 Forastieri, V. (Ed.), *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies*, 2nd Edition (Geneva, ILO), 2012, pág. 114.
- 29 Khalef, A., "Is workplace violence inevitable?", in *Violence at work, Labour Education 2003/4* No. 133 (Geneva, ILO), 2003, pág. 12.
- 30 Forastieri, V. (Ed.), *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies*, 2nd Edition (Geneva, ILO), 2012, pág. 15.
- 31 Chappell, D. and Di Martino, V., *Violence at work*, 3rd Edition. (Geneva, ILO), 2006, pág. 22.
- 32 Di Martino, V. and Musri, M., *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace* (Kuala Lumpur, Department of Occupational Safety and Health, Malaysia), 2001, pág. 7.

- 33 Véase University of Sheffield. 2012. "Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace". News release accessed at <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [consultado al 5 de julio de 2016].
- 34 ILO, *Women at Work Trends 2016* (Geneva), 2016, pág. 57.
- 35 Véase Addati, L. et al., *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. (Geneva, ILO), 2014; Giunti, A. 2015. "Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno", Accessed at <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [consultado el 16 de junio de 2016]; Masselot, A. et al., *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*. European network of legal experts in the field of gender equality (Brussels, European Commission), 2012.
- 36 Leymann, H. 1990. "Mobbing and psychological terror at workplaces", in *Violence and Victims*, Vol. 5, pp. 119–126; Milczarek, M., *Workplace violence and harassment: A European Picture, European Risk Observatory Report* (Luxembourg, EU-OSHA), 2010, pág. 22.
- 37 Chappell, D. and Di Martino, V., *Violence at work*, 3rd Edition. (Geneva, ILO), 2006, pág. 30.
- 38 Khalef, 2003, pág. 12.
- 39 Forastieri, 2012, pág. 133 ; ILO, *Giving globalization a human face*, General Survey on the fundamental Conventions, Report III(1B) (Geneva), 2012, par. 789, for the *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (CEACR) « discussion of quid pro quo and hostile environment sexual harassment ».
- 40 European Council Directive 2002/73/EC, Article 2.
- 41 McCann, D., Sexual harassment at work: National and international responses, *Conditions of Work and Employment Series: No. 2* (Geneva, ILO), 2005, pág. 2.
- 42 Véase Zweighaft, R. M. "What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment", in *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 18, 1997, pp. 434–482.
- 43 Véase Zweighaft, R. M. "What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment", in *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 18, 1997, pp. 434–482.
- 44 Chappell and Di Martino, 2006
- 45 Véase ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Tesis 2006870. 1a. CCLII/2014 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2006/2006870.pdf> consultada al 29 de agosto de 2017.
- 46 Véase ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Tesis 2006870. 1a. CCLII/2014 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2006/2006870.pdf> consultada al 29 de agosto de 2017.

- 47 Véase ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE., Tesis 1a. CCL/2014 (10a.) Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138.
- 48 Véase SCJN, “Reseñas argumentativas: reseña del amparo directo 47/2013”, Acoso Laboral o Mobbing, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Disponible en <http://207.249.17.176/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf> consultada al 29 de agosto de 2017.
- 49 Véase ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, Tesis 2006870. 1a. CCLII/2014 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2006/2006870.pdf> consultada al 29 de agosto de 2017.
- 50 Al amparo de lo establecido por el artículo primero de la Constitución federal mexicana, que reconoce el principio *pro personae* (aplicación de la norma jurídica que mejor proteja a la persona del caso en cuestión) y que los instrumentos de derechos humanos forman parte de un bloque de constitucionalidad a observar respecto de las obligaciones de respeto y garantía de los derechos.
- 51 Véase Holmes, S. and Flood, M., *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence Against Women*, White Ribbon, Sydney, 2013.
- 52 Véase United Nations Population Fund (UNFPA). *UNFPA Strategy and framework for action to Addressing Gender-based Violence*, 2009, page 7; European Institute for Gender Equality. n.d. “What is gender-based violence?” Disponible en <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>
- 53 Ness, K., “Constructing Masculinity in the Building Trades: “Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women”, in *Gender, Work & Organization*, Vol. 19, 2012, pág. 664.
- 54 McLaughlin, H., et al. 2012. “Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power”, in *American Sociological Review*, Vol. 77, abstract y pág. 627; ILO, *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*. Working paper, Geneva, 2013.
- 55 Antai, D. 2011. “Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria”, in *BMC Public Health*, Vol. 11, 2011.
- 56 INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH (2016)
- 57 ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, October 2016, Geneva, par. 20.
- 58 Véase Shindondola-Mote, H. and Kalusopa, T., *The Status of Women in Trade Unions in Africa: Evidence from 8 Countries*, Ghana Trade Union Congress *Labour Research and Policy Institute*, 2011.
- 59 Véanse las aportaciones de la Conferencia de Beijing que estableció que deben armonizarse las responsabilidades entre el trabajo y la familia por parte de hombres y mujeres, y el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la responsabilidad familiar.

En relación con la situación en México, puede consultarse ampliamente el informe “Horas hábiles” de la organización Grupo de Información en Reproducción Elegida, que analiza a detalle cuáles son las mejores prácticas en la materia (disponible en http://corresponsabilidad.gire.org.mx/assets/pdfs/VIDA_LABORAL_Y_REPRODUCTIVA.pdf).

- 60 Hershcovis, M.S. and Barling, J., “Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators”, in *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, 2010, pág. 28.
- 61 Rospenda, K. M. et al., “Doing power: the confluence of gender, race, and class in contra-power sexual harassment”, in *Gender and Society*, Vol. 12, 1998, pág. 40.
- 62 Shallcross, L., *The Pecking Order: Workplace Mobbing in the Public Sector* (Griffith University), 2003, pág. 52.
- 63 ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve, par. 37.
- 64 Véase Baby, M. et al., “Violence is not part of our job: a thematic analysis of psychiatric mental health nurses’ experiences of patient assaults from a New Zealand perspective”, in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 35, 2014, pp. 647–655; Baines, D. and Cunningham, I., “White knuckle care work: violence, gender and new public management in the voluntary sector”, in *Work, Employment and Society*, Vol. 25, 2011, pp. 760–776; Hillis, K. 2013. Bullying in Law Enforcement: End the Silence. Paper Presented at the School of Law Enforcement Supervision Session XLII, held at the *Criminal Justice Institute*, University of Arkansas System; Matulewicz, K., “Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants”, in *Canadian Journal of Law and Society*, Vol. 30, 2015, pp. 401–419; Rasmussen, C. A. et al., “Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work”, in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 28, 2013, pp. 2749–2769.
- 65 Milczarek, M., *Workplace violence and harassment: A European Picture, European Risk Observatory Report* (Luxembourg, EU-OSHA), 2010, pp. 65 y 66.
- 66 ILO, *Workplace stress: A collective challenge*. Presentation prepared for the occasion of the World Day for Safety and Health At Work, 28 April 2016 (Geneva), pág. 2.
- 67 Véase Vézina, M. et al. 2011. *Québec Survey on Working and Employment Conditions and Occupational Health and Safety (EQCOTESST)*, Studies and Research Projects: Summary No. RR-707 (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- 68 ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve pars. 79 a 82.
- 69 ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve par. 54.
- 70 ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve par. 39.

- 71 Véase Estrada, F. et al., "Violence at Work – The Emergence of a Social Problem", in *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 11, 2010; Quinlan, M. 2012. "The "Pre-Invention" of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context", in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 23, 2012; Tsuno, K. et al., "Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan", in *PLoS One*, Vol. 10, 2015.
- 72 LaMontagne, A.D. et al. 2009. "Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians", in *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, Vol. 33, pp. 173–179.
- 73 Véase McCurry, J. 2015. "Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work", in *The Guardian* (London), 18 Nov. 2015.
- 74 Véase Loewensen, R., *Health impact of occupational risk in the informal sector in Zimbabwe*, Working Paper (Geneva, ILO), 1997; Santana, V. S. and Loomis, D. 2004. "Informal jobs and non-fatal occupational injuries", in *The Annals of Occupational Hygiene*, Vol. 48.
- 75 Por mencionar mínimamente, el artículo primero de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, y el artículo 3 común del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.
- 76 ILO, *Global Employment Trends for Women*, 2012, p. 8 y 22, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf. Véase también, World Bank, *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*, disponible en http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf
- 77 ILO, *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva, 2014, pág. 19, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf consultado al 4 de septiembre de 2017.
- 78 Véase World Bank Gender Data Portal, <http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>
- 79 World Bank, *World Development Report 2012 chapter 2 The persistence of gender inequality*, 2012, p. 79. Disponible en <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-2.pdf> consultado al 4 de septiembre de 2017.
- 80 ILO, *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva, 2014, pág. 45, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf consultado al 4 de septiembre de 2017.
- 81 Actionaid, 2015, "Close the Gap! The cost of inequality in women's work", p. 9. Disponible en http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf consultado al 4 de septiembre de 2017.
- 82 Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano*, 2012, p. 80.

- 83 La cifra se refiere a países de la Unión Europea (EuroStat 2014 según lo consultado en ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2014 Capítulo 2, pág. 22.)
- 84 Véase A/HRC/26/28/Add.3, 5 de junio de 2014, Addendum to Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, Summary of activities of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights 2008 – 2014, Section III Thematic reports, Unpaid care work, pars. 44 – 46.
- 85 Véase OECD Gender Data. <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaid-workandleisure.htm>
- 86 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo, 2015, capítulo 2, pág. 1.
- 87 *Ibidem*, pág.43.
- 88 *Loc. cit.*
- 89 OIT, Tendencias Mundiales del Empleo 2014. Tabla A12, p. 99. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf
- 90 ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve par. 55.
- 91 Truskinovsky, Y. et al. 2014. Sexual harassment in garment factories: firm structure, organizational culture and incentive systems, *Better Work Discussion Paper Series*: No. 14 (Geneva, ILO), pág. 30.
- 92 Canadian Labour Congress. 2015. “Ending Violence against Women”. Disponible en <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [16 Junio 2016].
- 93 Véase Truskinovsky, Y. et al. 2014. Sexual harassment in garment factories: firm structure, organizational culture and incentive systems, *Better Work Discussion Paper Series*: No. 14 (Geneva, ILO); Fair Wear Foundation et al., *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (UN-Women), 2013; Larson, C., “China’s Female Factory Workers Face Widespread Sexual Harassment”, in *China Labour Bulletin* (Hong Kong, China), 11 Dec. 2013.
- 94 Holland, K.J, and Cortina, L.M., “Sexual Harassment: Undermining the well-being of Working Women”, in Connerley, M.L. and Wu, J. (Eds.). *Handbook on Well-Being of Working Women* (Netherlands, Springer), 2016, pp. 83–101.
- 95 Véase ILO, Workplace stress: a collective challenge, World day for safety and health at work, Italy, 2016, pág. 2, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf consultado al 4 de septiembre de 2017.
- 96 Hoel Helge et. al., The cost of violence / stress at work and the benefits of violence / stress-free working environment, Universitu of Manchester – Institute of Science and Technology, Report Commissioned by the ILO, Geneva, pág. 3. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf
- 97 *Ibidem*, pp. 3 y 4.
- 98 *Ibidem*, pp. 3 a 5.



