

Prevención de la Violencia contra la Mujer en el Ámbito Laboral: Compromisos y Estrategias Efectivas.



Si bien es cierto que la violencia se ejerce sin importar el género de la persona receptora, para los fines del presente artículo nos enfocaremos específicamente en la violencia ejercida sobre las mujeres en el ámbito laboral, en conmemoración al 25 de noviembre sobre el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Esta fecha tiene como fin prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Se define la violencia como el uso de la fuerza o abuso de poder, de forma intencionada, para lograr imponer algo o dominar a alguien.

Por su parte, la violencia laboral se refiere a toda acción que se ejerza dentro del entorno de trabajo en contra de otro individuo, mismas que pueden ser ejercidas por parte de alguien que represente una autoridad jerárquica o por uno o más compañeros de trabajo del mismo rango.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la violencia laboral puede presentarse, dependiendo del papel del sujeto activo, de las siguientes formas:

1. **Horizontal**, cuando las conductas violentas se realizan entre personal de trabajo que ocupan un nivel igual o similar en la jerarquía de la empresa.
2. **Vertical descendente**, la cual sucede cuando la persona que lleva a cabo las conductas de agresividad u hostigamiento ocupa un puesto jerárquico superior respecto de la víctima.
3. **Vertical ascendente**, se refiere a las conductas de hostigamiento que se realizan entre las personas trabajadoras que ocupan puestos de menor jerarquía que el de la persona victimizada.

La violencia de género en lo laboral es una situación a la que se enfrentan las mujeres día con día y en nuestro país, el acoso y hostigamiento laboral son actos de los que son objeto desde el proceso de selección hasta que se encuentran desempeñando sus funciones, esto se debe a que muchas empresas, para las exigencias de ciertos puestos, ven como un obstáculo a futuro el que puedan llegar a embarazarse.

Si bien es cierto que en México en la actualidad se busca promover el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo y se han presentado avances en la legislación respecto a la disminución de las brechas salariales entre géneros, creación de servicios de guardería y licencias de maternidad y paternidad, aún persiste la violencia laboral y discriminación en gran medida contra la mujer. Como resultado, sus posibilidades de tener independencia económica y autonomía se ven disminuidas considerablemente.

Por otro lado, resulta alarmante que habiendo estadísticas tan altas que demuestran el acoso, hostigamiento y discriminación en contra de las mujeres trabajadoras, los patrones no se preocupen por implementar acciones internas que brinden protección a las mujeres que se enfrentan a dichas conductas.

¿Qué medidas puede tomar el patrón para buscar prevenir la violencia laboral dentro de las empresas?

México ratificó en 2023 el Convenio 190 de la OIT, norma jurídicamente vinculante que reconoce el derecho de todas las personas a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, el cual aplica a todas las modalidades de trabajo. La importancia de su ratificación en nuestro país, yace en que la violencia representa un daño significativo a la salud de las personas trabajadoras que la padecen por lo que es de vital importancia que los países implementen acciones encaminadas a erradicarla en términos generales, especialmente en la violencia por razón de género.

Ahora bien, a continuación, se enlistan una serie de recomendaciones que las empresas pudieran llevar a cabo para buscar una mayor equidad de género y prevenir la violencia laboral:

- **Reclutar con perspectiva de género.** La discriminación se encuentra presente contra la mujer desde los procesos de reclutamiento, por lo cual se recomienda que se establezcan lineamientos de contratación que tengan presente que el ser mujer u hombre no debería de ser un requisito indispensable para ningún puesto de trabajo. La contratación de personal debe de dar preferencia a hombres y mujeres en igualdad de condiciones, siempre y cuando ambos candidatos demuestren ser aptos.
- **Implementar protocolos contra el acoso dentro de la empresa.** El propósito de la creación de un protocolo contra el acoso es establecer, de forma clara y consistente, acciones y pasos a seguir para la prevención y atención de hostigamiento, acoso y discriminación. Recordando que la Ley Federal del Trabajo en la fracción XXXI del artículo 132 establece como obligación del patrón la implementación, en acuerdo con las personas trabajadoras, de un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- **Fomentar un equipo de trabajo igualitario.** Esto se traduce en procurar que dentro de los centros de trabajo se fomente la igualdad de acceso a capacitaciones y oportunidades de crecimiento para hombres y mujeres.

Esto a su vez, requiere de una cultura de inclusión que tenga cero tolerancias a comentarios y bromas sexistas.

- **Difusión y concientización.** Proporcionar capacitaciones a las personas trabajadoras que les brinde información sobre la violencia, acoso y discriminación, desde cómo detectarla hasta cómo prevenir ser víctima de dichas conductas.
- **Denuncia y protección.** Brindar a las mujeres víctimas de violencia laboral dentro de los centros de trabajo, canales de denuncia seguros y que el trato que reciban les asegure que todo el proceso se llevará con imparcialidad y confidencialidad.

En conclusión, es importante que las acciones que los patrones implementen vayan más allá de la elaboración de manuales y políticas que se queden como una simple guía y pasos a seguir, si no que en realidad su contenido se lleve a la práctica y verdaderamente se dé seguimiento a los casos de violencia de género que se denuncien en los centros de trabajo respetando durante todo el proceso los derechos de confidencialidad e imparcialidad de las mujeres.

¡Acércate a Stratego Firma y pregunta por los servicios que podemos ofrecerte!