

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
2.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.....	4
2.2. MARCO NORMATIVO NACIONAL.....	6
2.3. MARCO NORMATIVO ESTATAL.....	7
3. OBJETIVO DEL PROTOCOLO.....	8
3.1 ACCIONES PREVENTIVAS.	
4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO... ..	8
4.1 ETAPA INICIAL	9
4.2 ETAPA DE INVESTIGACIÓN... ..	11
4.3 ETAPA RESOLUTIVA	12
5. ANEXO	15
6. GLOSARIO	17

1. INTRODUCCIÓN

Para el gobierno del Estado de Chihuahua la manifestación de conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual representan una verdadera preocupación puesto que estas vulneran no solo a la persona que es víctima de ellas sino conllevan impacto en las familias y comunidades, amenazando de estamanager a la sociedad en general.

Es por lo anterior que dentro de sus objetivos se encuentra el reducir la incidencia de actos violentos contra la mujer en los centros laborales, así como promover la elaboración¹ y aplicación de un protocolo de atención al acoso y hostigamiento sexual y laboral, dentro del marco establecido en la NMX-R-025-SFCI-2015².

Este protocolo tiene por objeto brindar orientación, asesoría y acompañamiento a las y los trabajadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que sean posibles víctimas de conductas de violencia laboral, a fin de otorgar la protección con calidad y profesionalismo, misma que sea capaz de responder a las especiales necesidades y características de cada particular situación, potenciando el acceso igualitario a la justicia y vida digna, el positivo ejercicio de los derechos y la no discriminación de todas las personas trabajadoras.

Considerando que los trabajadores conviven en los centros de trabajo gran parte del día es esencial que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un clima de respeto y seguridad en lo físico, psicológico y emocional con irrestricto respeto a los más elementales derechos humanos.

La creación de este protocolo de actuación para los integrantes del Comité para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social reafirman el compromiso del estado de actuar en todos los tipos de casos de violencia, estableciendo los mecanismos de actuación inmediata y confidencial así como los procesos correctivos con el fin de prevenir, atender, erradicar y en su caso, mitigar las nocivas consecuencias de la violencia institucional, especialmente el acoso y hostigamiento sexual, garantizando que se respeten los principios de igualdad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano.

¹ Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021, eje 5 objetivo 4.3.

² NMX-R-025-SCFI-2015, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015.

2. MARCO NORMATIVO

a. Marco normativo internacional.

Dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos³, se establecen por primera vez los derechos humanos fundamentales que deben protegerse a todas las personas, convirtiéndose en fundamento jurídico universal en relación al deber de eliminar la discriminación al indicar: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”⁴, así mismo establece el “toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”⁵ instaurando la base mediante la cual tanto los individuos como las instituciones deben el respeto a los derechos y libertades en ella establecidos.

Basada en los principios de igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos y atendiendo a la preocupación de que la violencia contra la mujer constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo de la paz y la aplicación de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW por sus siglas en inglés,⁶ en busca de que se genere un compromiso por parte de los estados y las sociedades de asumir sus responsabilidades en torno a la eliminación de la violencia contra la mujer la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer⁷ en la que se estableció de manera puntual que *‘por violencia contra la mujer se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada’*⁸.

³ Promulgada el 10 de diciembre de 1948.

⁴ Extracto del artículo primero de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

⁵ Extracto del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

⁶ Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27.⁷ Proclamada en la 85ª sesión plenaria en fecha 20 de diciembre de 1993.

⁸ Artículo primero de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

El Comité de expertas de la CEDAW también formula recomendaciones sobre cualquier aspecto que vulnere a las mujeres y que a su vez los Estados partes deberían prestar más atención. En el año de 1989 se recomienda que los estados parte de la convención informen en los informes que periódicamente rinden al comité información relativa a la legislación vigente para proteger a la mujer de cualquier tipo de violencia en su día a día.⁹

Luego en el año de 1922 el Comité aprobó la recomendación general 19 sobre la violencia contra las mujeres, en la que pedía a los Estados Partes que incluyeran en sus informes periódicos al Comité datos estadísticos relativos a la incidencia de la violencia contra las mujeres, información sobre la prestación de servicios a las víctimas y medidas legislativas y de otro tipo adoptadas para proteger a las mujeres de actos de violencia en la vida cotidiana, tales como el acoso en los centros de trabajo, el abuso en la familia y las agresiones sexuales.¹⁰ Tiempo después el comité insta a los Estados partes de la convención a que refuercen la aplicación de sus obligaciones en relación con la violencia con razón de género contra la mujer.¹¹

En julio del año 2018, luego de la 9° revisión de informes, el comité de la CEDAW reconoce que México ha tenido avances encaminados a garantizar la no discriminación hacia las mujeres y la igualdad de oportunidades, pero a su vez expresó su preocupación en torno a diversos aspectos de la vida de las mujeres por lo que emitió observaciones específicas¹². Enfatizando en las mencionadas observaciones la necesidad de fortalecer el acceso de las mujeres al mercado laboral y en igualdad de condiciones.

Llevada a cabo los días 22 y 23 de enero del año 2019 la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe acordó tomar las medidas y profundizar esfuerzos para conseguir la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en América Latina y el Caribe.¹³

Es bien sabido que la Organización Internacional del Trabajo busca promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.¹⁴ Encontrándose dentro de sus prioridades la promoción de las oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo respetando las condiciones de igualdad, equidad, seguridad, y dignidad humana, en 1951 se emite en convenio 100 sobre la igualdad de remuneración mismo que es ratificado por México el 23 de Agosto de 1952, en 1958 el convenio 111 sobre la discriminación, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961

⁹ Recomendación General No. 12 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Octavo periodo de sesiones. Punto 1.

¹⁰ Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 11° periodo de sesiones. Recomendación concreta 24, punto j).

¹¹Recomendación General No. 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, sobre la violencia por razón de Género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, p12.

¹² Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

¹³ Informe de la 58° Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Acuerdo 8.

b. Marco normativo nacional

Es bien sabido que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el principio de igualdad en sus artículos primero y cuarto, refiriéndose a que todas las personas son iguales ante la ley, por lo que se han creado diversos ordenamientos jurídicos tendientes a respetar y garantizar los derechos humanos contenidos en la carta magna.

Dentro de las normas de carácter federal que establecen medios y principios para garantizar la igualdad y la no violencia encontramos la Ley General para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres¹⁵, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia sustenta que por su parte refiere que al romperse la igualdad entre hombres y mujeres se generan diversos tipos de violencia que se pueden externar a través de numerosas conductas, que el gobierno en sus tres esferas de competencia debe tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes a garantizar la vida de las mujeres libre de violencia¹⁶ de igual modo incluye definiciones del hostigamiento y el acoso sexual de modo que las autoridades tienen la obligación de promover y difundir estas conductas como sancionables.

Así mismo se cuenta tan bien con normas jurídicas para prevenir la discriminación y asegurar la inclusión de todas las personas como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad y sus respectivos reglamentos, por lo que dichos ordenamientos comprometen a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias a fin de asegurar a los gobernados que su libertad e igualdad será real y efectiva; eliminando aquellos obstáculos que limiten el pleno desarrollo de las personas y prohibiendo toda práctica discriminatoria. De igual modo la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴ Misión de la Organización Mundial del Trabajo.

¹⁵ Artículo 1° de la Ley General para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres.

¹⁶ Artículo 2° de la Ley General de Acceso de las Mujeres de una Vida Libre de Violencia.

c. Marco normativo estatal.

Dentro del Estado de Chihuahua se encuentra prohibida toda discriminación y violencia, motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.¹⁷

El ordenamiento punitivo del Estado define el hostigamiento sexual como el asedio a una persona con fines sexuales a pesar de su oposición manifiesta,¹⁸ además es obligación del Estado formular y conducir, con perspectiva de género, la política estatal para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, y proteger y asistir a las víctimas en todos los ámbitos, en un marco de integralidad y promoción de los derechos humanos.¹⁹

Por su parte, también es de destacar que corresponde a los entes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias garantizar la inclusión y desarrollo de las personas con discapacidad para el ejercicio pleno de sus derechos humanos y libertades fundamentales.²⁰ Es de mencionar que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.²¹ Las autoridades, en el ámbito de sus competencias deben desarrollar acciones encaminadas a la prevención, atención y erradicación de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual, además de las obligaciones contraídas en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021

¹⁷ Artículo 4 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

¹⁸ Artículo 176 del Código Penal para el Estado de Chihuahua

¹⁹ Artículo 27 de la Ley

²⁰ Ley para la Inclusión y Desarrollo de las personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.

²¹ Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Estado de Chihuahua.

3. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo, que se ha de conformar por las acciones preventivas, la etapa inicial, de investigación y resolutive, tiene como objetivo general establecer una herramienta de apoyo que de base y guía para manejar de forma adecuada casos de violencia laboral que puedan llegar a suscitarse en la dependencia.

a. Acciones Preventivas de la Secretaría:

- Dar a conocer que conductas, actos u omisiones encuadran en el amplio concepto de violencia laboral y en sus tipos como hostigamiento y acoso sexual.
- Divulgar toda información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra de la violencia, hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Establecer mecanismos para el manejo y trato adecuado de casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Establecer mecanismos de estadística para el análisis y seguimiento de las tendencias de las situaciones de los casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Establecer un directorio interinstitucional a fin de canalizar o dar seguimiento en coordinación con las dependencias de la competencia del caso.
- Talleres de difusión y sensibilización de derechos humanos, conceptos básicos de género y de violencia institucional.
- Sesionar por parte de los diversos comités de la dependencia para analizar los avances y áreas de oportunidad de la dependencia.
- Promover las medidas de prevención establecidas en la NOM-035-STPS- 2018, llevadas a cabo en esta Secretaría a través del Comité de Prevención de Riesgos Psicosociales y sus protocolos de actuación.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.

Es importante considerar que de acuerdo a la naturaleza de los hechos ocurridos en el combate a la violencia laboral es posible proceder por vía administrativa, laboral o penal. Si bien es cierto que dentro de las materias administrativa y laboral pueden ser sancionadas de una manera muy similar las autoridades competentes para realizar las investigaciones son distintas lo que tiene como consecuencia que los procesos sean distintos.

Considerando los métodos formales e informales para actuar frente a la presentación de quejas basados principalmente en los intereses y necesidades de la persona quejosa y específicamente o mayoritariamente para los casos de hostigamiento y acoso sexual no delictivo. Algunos ejemplos métodos informales son: acercamiento directo de la persona quejosa con la persona hostigadora, con o sin una persona que funja como intermediario; mediación clásica. Los métodos formales de resolución son: investigación y adjudicación; denuncia ante una entidad judicial según el caso.²²

El procedimiento se basa en la adopción de un sistema integrado por opciones formales e informales de resolución, que proporcione diversas alternativas para las personas quejas, acusadas, testigos. Es importante mencionar que según las necesidades y deseos de la persona que presente la queja es posible modificar la ruta a seguir durante el proceso.

a. Etapa inicial.

En esta fase del procedimiento se da la primera atención de los casos que se puedan llegar a suscitar. Teniendo en cuenta lo establecido en la legislación, se considera atención al conjunto de servicios interdisciplinarios que se otorgan a fin de disminuir el impacto de la violencia, dividida en los siguientes niveles de atención:

- Primario: referente a la atención inmediata y de primer contacto.
- Secundario; Referente a la atención básica y general, que puede derivaren una canalización a servicios focalizados en problemática específica.
- Terciario: Referente a la atención compleja y de especialidad.²³

Para dar inicio al procedimiento frente a una persona que sea probable responsable de la comisión de conductas que reflejen violencia laboral será necesario: la presentación formal de la queja ante el comité receptor.

²² Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES.

²³ Artículo 24 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Es importante resaltar que en todos los casos presentados ante el comité, según los hechos que originen la queja, se puede trabajar en conjunto con el comité de prevención de riesgos psicosociales y/o la unidad de igualdad de género de esta Secretaría a fin de que el proceso y solución sea más eficaz y certero.

Todas las personas adscritas a esta Secretaría podrán presentar una queja por casos de violencia laboral ante cualquiera de los miembros del comité responsable, el formato de queja²⁴ contendrá mínimo:

- Datos de la persona quejosa.
- Datos de la persona que recibe la queja.
- Datos de la persona probablemente responsable.
- Narración de los hechos que generan la queja, que deberán ser relatados de la manera más específica posible.
- Datos de las personas que sean posibles testigos.
- Firma de la persona quejosa.

Es obligación de la persona que reciba la queja otorgar a la persona quejosa, en caso de que así lo considere necesario, atención inmediata, haciéndole confianza en el procedimiento así como hacerle saber del acompañamiento que tendrá durante el mismo.

Una vez recibida la queja se hará del conocimiento de la persona titular de la presidencia del comité, quien debe convocar a una sesión extraordinaria en un plazo máximo de dos días hábiles después de que se conoce la presentación de la queja en la cual, con base en la queja presentada se deberá analizar: la necesidad o no de alguna medida de protección inmediata, la relación laboral con el centro de trabajo de acuerdo al artículo 75 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, la situación personal de la persona quejosa, identificando en su caso si es adulta mayor, con discapacidad, o cualquier otra que pueda situar en situación de desigualdad, razón de género, entre otras; y la relación jerárquica entre la persona quejosa y el la persona probablemente responsable.

Hecho lo anterior se dará por concluida la fase inicial del procedimiento.

²⁴ Anexo 1 del presente Protocolo.

b. Etapa de investigación.

Una vez que se haya llevado a cabo la etapa inicial, el comité en un plazo de 20 días hábiles realizará las tareas necesarias para recabar los elementos de prueba suficientes a fin de efectuar la investigación y aclaración de los hechos que dieron origen a la queja, haciendo posible la integración de un expediente en el que será documentada toda la información obtenida durante la indagación de los hechos. Por lo que es obligación del comité notificar que existe una queja y solicitar un informe a la persona probablemente responsable.

Este expediente y su contenido deberán ser resguardados por el comité, bajo absoluta confidencialidad de cada una de las partes que lo integren, para que encaso de ser necesario y así solicitado por la persona que presente la queja sea remitido a autoridad diversa.

El comité debe investigar el hecho que ha dado origen a la queja y emitir una recomendación sobre la resolución el conflicto (dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa) de modo que se provea un proceso en el que la queja sea tratada sin demora y las partes tengan oportunidad de hablar, presentar su defensa y comentar cualquier documento que se presente.

Dentro de las herramientas que han sido recomendadas²⁵ es la realización de entrevistas a la persona quejosa, la o las personas probablemente responsable y a todo aquel que tenga conocimiento de los hechos , siempre tomando en cuenta para la realización de las mismas si la persona quejosa se encuentra temerosa o desconfiada de modo tal que esas circunstancias pudieran mermar sus respuestas, en tal caso será puesto a consideración del quejoso el acompañamiento durante la entrevista de una persona de su entera confianza o un experto en psicología.

Antes de realizar la entrevista con cualquiera de las partes involucradas en la acusación se recomienda que la persona que realice la entrevista se plante:

- ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
- ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
- ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
- ¿Cómo se va a garantizar la confidencialidad de la información obtenida?

²⁵ Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES.

Otros de los antes mencionados medios de prueba que se pueden utilizar por las partes para acreditar su dicho podrán ser: documentales, fotografías, videos de seguridad, mensajes de celular o redes sociales, correos electrónicos.

De lo anterior expuesto se destaca que el comité se encuentra facultado para reunir y valorar todos los medios de prueba que sean substancial para el correcto desarrollo de la investigación y la integración del expediente, sin olvidar que dentro del procedimiento se debe actuar siempre con legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia.

c. Etapa de resolutive.

Según los hallazgos encontrados y una vez concluida la investigación, el comité puede hacer cualquier recomendación a la persona titular de la institución que considere necesaria para:

- Resolver el problema;
- Evitar que problemas semejantes surjan en el futuro;
- Asegurar la continuación o restauración de nuevas relaciones armoniosas en el lugar de trabajo

Al formular sus recomendaciones, el comité puede tomar en consideración evidencia de que la persona responsable ya haya recibido quejas previas. Es importante resaltar que de considerarse necesario y en caso que la persona quejosa así lo desee el comité debe orientar a las personas receptoras de violencia sobre otras vías, como por ejemplo la denuncia formal ante el Ministerio Público.

El comité expondrá las razones de su decisión en un informe escrito dirigido a la persona titular de la institución, en un plazo no mayor a 60 días naturales después de la conclusión de la investigación.²⁶ Las partes recibirán una copia del informe del Comité.

Para realizar las recomendaciones es preciso que el comité tenga en cuenta como finalidad de la recomendación:

²⁶ Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES.

1. Detener la discriminación y el hostigamiento en la Secretaría. Lo que significa que el comportamiento de la persona acusada en el lugar de trabajo debe modificarse para ser aceptable.
2. Impedir que se repitan las conductas que hayan originado la queja. Será necesario asegurarse de que el comportamiento no se reanude luego de la emisión de la recomendación. Esto podría lograrse con acciones tan simples como separar a las personas involucradas. Sin embargo, hay que asegurarse de que la persona que presentó la queja no sufra como re victimización.
3. Reparar cualquier pérdida sufrida por las personas que han sido víctimas de violencia laboral, como discriminación, acoso u hostigamiento. Es importante que se respete la confidencialidad, se refuercen las reglas sobre comportamiento aceptable e inaceptable.
4. Sensibilizar al personal Lo que debe entenderse en el sentido más amplio posible.

Las recomendaciones realizadas por el comité pueden incluir cualquier combinación de los siguientes elementos:

- Terapia o ayuda profesional.
- Acción disciplinaria contra el hostigador (suspensión, despido, cambio de lugar de trabajo)
- Advertencia oficial que será incluida en el expediente de la persona responsable. Acción disciplinaria contra la parte quejosa, si hay pruebas de que la queja fue hecha con mala intención.
- Disculpa formal.
- Mediación por una tercera persona imparcial cuando ambas partes aceptan una solución favorable para las dos.
- Reembolso de cualquier costo asociado con el hostigamiento.
- Acreditación de cualquier permiso o incapacidad solicitada debido al hostigamiento

Factores que determinarán la decisión final:

- La gravedad y frecuencia del hostigamiento.
- El peso de las pruebas.
- Los deseos de la persona que haya presentado la queja.
- El nivel de arrepentimiento.
- Si existen, se cuenta con incidentes o advertencias anteriores.

Si no hay pruebas suficientes para decidir si el hostigamiento efectivamente ocurrió o no, la Secretaría debe:

- Recordar a todas las personas involucradas el comportamiento que se espera de ellas.
- Realizar más sesiones de capacitación y concienciación para el personal.
- Observar atentamente la situación.
- Hacerle una advertencia.
- Insistir en que busque ayuda especializada.

5. ANEXO: Formato para la presentación de queja.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

DATOS DE LA PERSONA QUE RECIBE LA QUEJA:

Fecha: _____ Hora: _____

Institución: _____

Área de trabajo: _____

DATOS DE LA PERSONA QUEJOSA.

Nombre: _____ Edad: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____ Cargo: _____

Presenta algún tipo de discapacidad: _____

DATOS DE LA PERSONA AL SERVICIO PÚBLICO RESPONSABLE

Fecha: _____ Hora: _____

Cargo: _____

Área de trabajo: _____

Persona jefa inmediata: _____

Relación con la persona quejosa: _____

HECHOS

Fecha y Lugar en que se presentaron los hechos:

Nombre de los Posibles testigos: _____

Frecuencia de los hechos:

Descripción de los hechos:

NECESIDADES DE LA PERSONA QUEJOSA:

¿Cómo le afectó?

Mencione si hubo cambios en su situación laboral:

¿Necesita algún otro apoyo (jurídico, psicológico, entre otros)?

¿Observa algún cambio en el clima laboral después de los hechos?

¿Considera que esta queja puede tener consecuencias negativas hacia usted?

Nombre y Firma.



SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

6. GLOSARIO.

Acciones: Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.²⁷

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.²⁸

Comité: Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.²⁹

Cultura institucional: La cultura institucional se refiere a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, por ello es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género, a fin de que se genere un entorno laboral sano, libre de violencia y sin discriminación de ningún tipo, con igualdad de oportunidades y derechos para todos y todas.³⁰

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier

²⁷ Artículo 4 fracción VIII de la Ley Estatal del Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

²⁸ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación.²⁹

Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación.³⁰

Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres.

otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado.³¹

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.³²

Persona con Discapacidad: Aquella que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, intelectual, mental, sensorial y psicosocial, ya sea permanente o temporal, constante, latente o intermitente y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás personas.³³

Perspectiva de género: La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.³⁴

Prevención: Son aquellas medidas o acciones gubernamentales encaminadas a impedir o eliminar las conductas que produzcan maltrato físico, verbal, psicoemocional o sexual entre los integrantes de una familia.³⁵

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.³⁶

³¹ Artículo 4 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.

³² Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación.

³³ Artículo 3 fracción XVII de la Ley y para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de Chihuahua.

³⁴ Artículo 4 fracción VII de la Ley Estatal del Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁵ Artículo 4 fracción XV de la Ley Estatal del Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁶ Artículo 4 fracción VI de la Ley Estatal del Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.