

# GUÍA INFORMATIVA DE VIOLENCIA LABORAL



Coordinación de Planeación  
para el Desarrollo del Estado  
de Michoacán de Ocampo

GOBIERNO DE MICHOACÁN



Igualdad Laboral  
CPLADEM

# I. Hablemos sobre definiciones



Primero es importante aclarar que estaremos hablando del ámbito laboral, es por ello que cada una de nuestras definiciones vendrán acompañadas de la palabra “laboral”, por tratarse de casos dentro del espacio de trabajo.

Empecemos por la **violencia laboral**; esta es definida como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

*Dentro de la violencia laboral podemos encontrar casos de hostigamiento y acoso, pero ¿cuál es la diferencia?*

El **acoso laboral** es una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos reiterados que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Ahora bien, cuando hablamos de **acoso u hostigamiento sexual laboral**, este se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Por otro lado, el **hostigamiento laboral**, se caracteriza por un sentido de “poder”, es decir, puede existir una subordinación o un poder colectivo hacia un individuo, en el cual el fin es mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Otros casos que podemos encontrar en el centro de trabajo es la **discriminación** que se define como toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades fundamentales de las personas.

## **Tipos de discriminación:**

1. Racismo y xenofobia.
2. Homofobia o rechazo a las orientaciones sexuales distintas a las mayoritarias.
3. Discriminación a personas discapacitadas o enfermos.
4. Discriminación de género (Mujeres u Hombres).
5. Diferenciación según el estrato social.
6. Discriminación religiosa.

## II. ¿Qué casos pueden ser tipificados como acoso u hostigamiento sexual laboral?

De acuerdo con las definiciones revisadas en la sección anterior a continuación encontrarás una serie de conductas que pueden constituir hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral.

### a. Hostigamiento sexual laboral

- Realizar promesas implícitas o expresas a la víctima de obtener un beneficio personal a cambio de favores sexuales.
  - Efectuar un trato preferente o benéfico diferenciado para ganarse la confianza de la víctima con el fin de obtener favores sexuales.
  - Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o, de lo contrario, le dice que le generará un mal a futuro.
  - Usar expresiones físicas o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales.
  - Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
  - Llevar a cabo acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas intencionales y de naturaleza sexual que se ejecuten contra la víctima.
  - Crear condiciones en el entorno en el que se desarrollan la persona agresora y la víctima, donde esta última se encuentre inmersa en un ambiente hostil, humillante o intimidatorio que no le permite desenvolverse plenamente.
- b) Acoso sexual laboral
- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
  - Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico.
  - Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual.
  - Llevar a cabo proposiciones o presiones para la actividad sexual.
  - Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas.
  - Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima y generar comentarios sugestivos o con connotación sexual.
  - Insistir para tener encuentros fuera del lugar de trabajo.
  - Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, roses, acorralamientos.
  - Exhibir fotografías, imágenes u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o de ropa interior.
  - Realizar miradas insinuantes.

### III. Identificación de conductas del tipo acoso laboral

El siguiente listado de conductas puede apoyarte a identificar si estás viviendo **acoso laboral** en tu centro de trabajo:

- Recibo ataques a mi reputación o a la imagen de mi persona.
- Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público o en privado.
- Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.
- Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir.
- Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.
- Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo.
- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o de ser un(a) mal(a) trabajador(a).
- Se extienden por mi lugar de trabajo rumores malintencionados sobre mi persona.
- Se desvaloriza mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien.
- Se ignoran mis éxitos laborales y se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa.
- Se castigan mis errores o pequeñas fallas duramente.
- Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con mis compañeros/as o con personas de otras áreas de la empresa.
- Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.
- Se me impide expresarme.
- Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo con gritos, insultos o groserías.
- Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo o menosprecio).
- Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran, no existiera, "ley del hielo").
- Se me asignan nuevas tareas sin parar.
- Me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo y que exige mi puesto, con la intención de desacreditarme.
- Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.
- No puedo acceder a capacitación o formación.
- Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en el trabajo.
- Recibo bromas desagradables.
- Se me ataca físicamente (violencia física).
- Se me acosa a través de las redes sociales (por ej., Facebook), por correo electrónico o mensajes de texto.



## ¿Qué hacer cuando creo que estoy siendo víctima de un caso de violencia laboral, discriminación o desigualdad?

Los siguientes pasos te pueden ayudar a identificar una situación de violencia laboral, discriminación o desigualdad y a realizar acciones que limiten o disminuyan sus efectos negativos, así como, orientar la denuncia de estos hechos, contribuyendo a evitar su reiteración en la organización.

### Paso 1: Tomar conciencia y reconocer el problema

Explora y analiza los hechos ocurridos. Toma conciencia de la situación de violencia laboral, desigualdad o discriminación mediante el reconocimiento de los comportamientos presentes. En esta tarea puedes auxiliarte del listado de casos, conductas y comportamientos mencionados en las secciones anteriores de esta guía.

### Paso 2: Enfrentar el problema y buscar apoyo

Considera la posibilidad de hacer uso del “Procedimiento para la Atención e Investigación de Actos de Discriminación, Desigualdad y Violencia Laboral” que define el respeto mutuo en la CPLADEM y nuestro compromiso con la igualdad laboral y no discriminación; haz uso del buzón de quejas o acércate a la Persona Consejera para que te oriente.

Además, es conveniente que puedas empezar a recolectar evidencia de la situación de violencia laboral, discriminación o desigualdad: pruebas por escrito, correos electrónicos, mensajes telefónicos (incluidos WhatsApp), antecedentes o informes de salud, testigos, etc.

Es recomendable buscar personas de confianza o de apoyo dentro del entorno laboral que te acompañen durante el proceso, así como, buscar y/o fortalecer las redes de apoyo familiar y social.

### Paso 3: Infórmate

Es fundamental que estés informado sobre tus derechos, deberes y líneas de acción establecidos en la legislación nacional en esta materia. El procedimiento de atención de la CPLADEM no limita tu derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o la penal. Si requieres ser canalizado con otras instancias, incluso de atención psicológica, puedes solicitarlo con la Persona Consejera.

## V. Conductas o disposiciones que no constituyen violencia laboral

A continuación, te presentamos una serie de casos no limitativos que **podrían no ser considerados como violencia laboral**:

- Falta de insumos o recursos propios de la institución (diferente a la no asignación de los mismos por falta de voluntad o interés).
- Actos destinados a ejercer la potestad de dirección que legalmente les corresponde a las jefaturas sobre las personas trabajadoras a su cargo.
- Formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- Evaluación laboral periódica de la persona trabajadora, conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.
- Cumplir funciones extraordinarias para garantizar la continuidad del trabajo o solucionar problemas específicos, siempre y cuando exista un mutuo acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora.
- Las políticas, directrices u órdenes dadas por la jefatura para el cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.
- La solicitud que realicen las jefaturas de acatar prohibiciones y deberes inherentes a la relación laboral.
- Las diferencias o conflictos personales o laborales.
- Denegar justificadamente ascensos, capacitaciones, revaloraciones de puesto, permisos, licencias, vacaciones, traslados o reubicaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley y que respondan a la necesidad de continuidad del trabajo.
- El estrés laboral como respuesta fisiológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas k. El desgaste profesional entendido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito laboral.
- Críticas constructivas explícitas y justificadas.
- Incorrecta organización del trabajo.

