

ANEXO II

PROPUESTAS GENERALES PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Generalidades

Las adecuaciones legales, para ser viables, han de conformarse de la forma más sencilla con textos de fácil interpretación. Esta sencillez no debe confundirse con superficialidad, sino entenderse como útil y sensata. La lectura de las leyes del trabajo no es exclusiva de las autoridades y de los estudiosos y juristas. Su difusión entre los trabajadores de cualquier nivel, será posible en la medida en que sea entendida y se den a conocer los derechos y las obligaciones de los sujetos de la relación laboral y la información de cómo hacerlos valer. Equivale, en otras palabras, a informar a los empleadores sobre los compromisos que adquieren al emplear personal y a concientizar a la clase trabajadora sobre sus derechos; en este caso al sector femenino de manera principal.

Habiendo sido la Ley Federal del Trabajo de 1931, modelo de legislación social en el siglo XX en América Latina, es actualmente uno de los cuerpos legales que ha escapado a las reformas paralelas a las económicas y tecnológicas, reformas que deben ser cuidadas y razonables para no convertirse en instrumentos al servicio de la clase empresarial y de gobiernos con economías regidas por el modelo ultra neoliberal. También es necesario evitar la derrama normativa que suele complicar su interpretación y constituir un riesgo de inviabilidad.

La ley laboral mexicana todavía responde al criterio social de la Constitución Política de 1917; que guarda una parte considerable del texto original, con el cual se inició el constitucionalismo social en el mundo, hoy prácticamente aplicado en todas las constituciones de países de occidente.

No debe desecharse la posibilidad de establecer sanciones importantes y modificar los reglamentos de inspección para dar atribuciones a los inspectores en la detección de incumplimiento de derechos laborales y permitirles recibir denuncias para aplicar amonestaciones o multas, que sirvan a la vez como precedente legal. Esta condición haría más fácil a los trabajadores de ambos sexos presentar sus quejas sin temor a represalias.

Por otra parte podrían establecerse comisiones mixtas de equidad y género encargadas de elaborar

políticas internas, sindicales y empresariales para prevenir y denunciar conductas acosadoras tanto en lo sexual como en lo moral, así como de hacer el seguimiento correspondiente.

Otra de las medidas importantes estriba en exigir a las empresas el diseño y la práctica de políticas en contra de acciones y conductas perturbadoras, con especial enfoque a mantener un centro o lugar de trabajo libre de violencia, basado en el respeto a todos y cada uno de los derechos de la persona trabajadora. Un lugar de trabajo seguro tanto en lo físico, como en lo psicológico y en lo social repercute en la tan anhelada productividad y responde al programa de trabajo decente de la OIT.

La comisión mixta propuesta o el sindicato en su defecto, pueden diseñar guías para formular denuncias de cualquier manifestación hostigadora. Esta política, que desde luego interesa también a la empresa o al empleador, previene el problema y permite resolverlo conciliatoriamente en el seno mismo de la empresa para bien de ésta y del trabajador o trabajadora.

Para atender en general los problemas que se plantean o para atender en concreto las sugerencias que se señalan se sugieren las siguientes actividades:

1. La revisión general del marco normativo de las relaciones laborales. Es importante recordar que la legislación mexicana en materia de trabajo no se

concreta a las Leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, apartados A y B, por lo que la revisión debe ser integral incluyendo convenios internacionales adoptados y ratificados, reglamentos y normas oficiales así como la legislación integral en seguridad social.

El análisis legislativo debe incluir: *a)* el artículo 123 constitucional, apartados “A” y “B”; *b)* la Ley Federal del Trabajo; *c)* la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; *d)* los Estatutos o leyes de los trabajadores al servicio de las entidades federativas, sea cual fuere la denominación atribuida; *e)* la Leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado; *f)* la Ley del Infonavit; *g)* la Ley general de sociedades cooperativas; *h)* los reglamentos federales de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, de Inspección del Trabajo y el de Higiene y Seguridad del Trabajo; *i)* el de los artículos 121 y 122 LFT (participación de utilidades); *j)* los Reglamentos Internos de todas las dependencias gubernamentales incluyendo organismos descentralizados.

2. La actualización de la Ley Federal del Trabajo con expresiones concretas respecto al acoso sexual, a la igualdad, al género y con la conceptualización de discriminación y segregación, como parte de una

cultura de igualdad es impostergable en la práctica laboral mexicana.

3. La divulgación de los derechos laborales:
 - a) Entre los trabajadores, deben conocer las formas de defensa que la ley les reconoce; saber a qué autoridades deben dirigirse y recurrir para obtener asesoría, orientación y representación legal; conocer los medios legales para denunciar las violaciones a la igualdad en general y respecto a la discriminación sexual en particular; estimular la exigencia en el cumplimiento de sus derechos laborales y del resarcimiento de los daños y perjuicios que les sean ocasionados.
 - b) Entre los empleadores en general, con el propósito de sensibilizarlos respecto a las ventajas y desventajas que el incumplimiento a estos derechos laborales representa para ellos mismos y para la sociedad. La importancia que tiene en relación con los miembros de su familia, principalmente del sexo femenino.
 - c) Entre los sindicatos, para crear conciencia de la ofensa que representa el acoso sexual y la necesidad de imponer políticas internas sindicales para prevenir y combatir en el seno del mismo semejantes conductas cuya práctica entorpecen la democracia sindical.

- d) Entre las autoridades encargadas de la elaboración de leyes y de la aplicación de las normas de trabajo y de seguridad social, para actualizar sus conocimientos y uniformar criterios.
- e) Entre los estudiantes de ciencias jurídicas, políticas y sociales en general, estimulando la investigación y el análisis así como la enseñanza con técnicas didácticas modernas con la inclusión de temas sobre derechos humanos y discriminación, con la extensión a políticas en contra del hostigamiento sexual en las universidades e instituciones de educación en general.
- f) Reforzar las políticas públicas con enfoque de género, dirigidas a varones a quienes además de concientizarlos se les debe recordar que asumir la igualdad es en beneficio de más del 50 por ciento de la población, entre la cual están sus hijas, esposas, hermanas y madres.
- g) Poner especial énfasis en la divulgación de las normas internacionales obligatorias en México.

4. La organización de talleres de trabajo sobre temas de discriminación para representantes sindicales y personal encargado del manejo de las relaciones laborales.

5. Evitar y prevenir en todo momento el ambiente hostil en el centro de trabajo, estableciendo una política de respeto para y entre los trabajadores, jefes y subalternos.

6. Determinar el procedimiento interno para facilitar a los trabajadores y/o trabajadoras la denuncia en ocasión de hostigamiento sexual.

7. Incluir en el Reglamento Interior de Trabajo medidas preventivas y punitivas. Éstas pueden ser determinadas en el seno de comisiones mixtas, sean de disciplina o de seguridad e higiene o bien las que se establezcan específicamente.

8. Establecer comisiones mixtas especiales para proponer medidas preventivas con el fin de observar y vigilar el mantenimiento del ambiente sano en el centro de trabajo.

9. Redactar preguntas convenientes para investigar las acusaciones o reportes de acoso sexual en el trabajo y determinar previamente quiénes deberán conocer y resolver estos problemas y las medidas de apremio que puedan establecerse.