

ANEXO IV

GLOSARIO SOBRE ACOSO Y MATERNIDAD⁸³

1. *Acciones legales*. Los derechos de acudir ante las autoridades del trabajo para exigir el cumplimiento de los derechos laborales.

2. *ACLAN*. Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral para América del Norte. Documento paralelo al TLCAN.

3. *Acoso ambiental*. El acoso sexual entre personas vinculadas por una relación de trabajo, hecho con el propósito de crear un ambiente hostil o para incitarla a la renuncia o abandono de empleo.

4. *Acoso por chantaje*. El acoso sexual cometido por un superior en contra de un subordinado por vinculación laboral, ofreciendo beneficios a cambio de la complacencia a sus requerimientos, o amenazando con proceder en contra del o la subordinada, en relación con su trabajo.

5. *Acoso sexual*. Discriminación basada en la condición del sexo, acción persecutoria en contra de

83 El glosario corresponde a los temas específicos.

una persona para que acceda a intimidaciones o relaciones de naturaleza sexual. El acoso u hostigamiento sexual es un delito sancionado en los códigos penales.

6. *Ambiente hostil*. Cuando en el centro de trabajo se produce una situación desagradable con motivo de actitudes de naturaleza sexual que impide desempeñar el trabajo con eficiencia, respeto, honradez.

Cuando en el centro de trabajo se produce una situación desagradable para presionar a una trabajadora con motivo del cambio su estado embarazada a renunciar a su puesto de trabajo.

7. *Asesoría*. Los consejos de carácter legal para actuar ante las autoridades en la exigencia de los derechos laborales. La asesoría puede ser para los o las trabajadoras para conocer sus derechos en general; y en lo particular para tener elementos para exigirlos ante las autoridades.

8. *Centro de trabajo*. Lugar en que se desempeña el trabajo. Puede ser un lugar fijo o variable.

9. *Contaminación del ambiente de trabajo*. Se contamina el ambiente laboral cuando en el centro de trabajo se producen acciones de hostilidad. Cuando se producen faltas de rectitud, o faltas que atenten a la dignidad de las personas, sea por los superiores como por los compañeros de trabajo.

10. *Convenios internacionales de trabajo*. Documentos elaborados por la Organización Internacio-

nal del Trabajo y adoptados voluntariamente por los países miembros. Los convenios internacionales son obligatorios cuando el Senado de la República los ratifica. Ningún convenio en contra de las disposiciones constitucionales puede ser ratificado. Sus disposiciones se conocen como normas internacionales de trabajo.

11. *Derechos de igualdad.* Todos los seres humanos son iguales jurídicamente. Todos tienen los mismos derechos y pueden contraer las mismas obligaciones como trabajadores y trabajadoras. Las trabajadoras conservan sus mismos derechos durante el periodo de maternidad sin posibilidad de que sean disminuidos o restringidos.

12. *Derechos humanos.* Son los derechos inherentes a la persona humana. Su violación constituye un agravio que debe denunciarse ante diversas autoridades, según la ofensa o el agravio cometidos. El respeto a la vida íntima y la privacidad son parte de tales derechos.

13. *Derechos laborales.* Son los que emanan de la Constitución Política, las normas internacionales ratificadas, las leyes reglamentarias tanto de trabajo como de seguridad social, las que emanen de la jurisprudencia y los que se consignan en los contratos individuales, colectivos o contratos ley que celebran las partes.

14. *Descanso prenatal*. Periodo de licencia por maternidad antes del parto. En la legislación mexicana se estima en seis semanas, de acuerdo al diagnóstico médico del IMSS.

15. *Descanso postnatal*. Periodo de licencia por maternidad después del parto. En la legislación mexicana se estima en seis semanas a partir de la fecha del parto, independientemente de que el periodo prenatal se haya prolongado.

16. *Despido injustificado*. Cuando el empleador o sus representantes despiden a un trabajador o trabajadora por no acceder a sus requerimientos sexuales, o a los de un tercero relacionado con el trabajo o el empleador.

Cuando se despide a una trabajadora con motivo del embarazo, por no comprometerse a no tener hijos o por exigirle la renuncia anticipada para el caso de embarazo.

Cuando se niega un puesto de trabajo a una trabajadora con motivo del embarazo o por negarse a la prueba de gravidez exigida como condición.

17. *Dignidad*. Las consideraciones propias de las personas consideradas como seres humanos. Los derechos de toda persona. La violación a cualquier derecho humano atenta en contra de la dignidad del individuo.

18. *Discriminación*. Cualquier alteración a los derechos de igualdad, manifestada de cualquier ma-

nera. Puede ser por sexo, por género, por maternidad, por estado civil, por responsabilidades familiares, por raza, religión, ideología, edad, estética, etcétera. Un trabajador o trabajadora puede demandar a un empleador con motivo de discriminación en el trabajo. El acoso es una manifestación de discriminación.

19. *Embarazo*. El estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de reproducción. Se relaciona con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia. *El embarazo no es una enfermedad*.

20. *Empleador*. Es el patrón a que se refiere la legislación mexicana. Se consideran empleadores los representantes legales, los gerentes, los directores, los jefes y los intermediarios.

21. *Gravidez*. Sinónimo de embarazo.

22. *Hostigamiento sexual*. Es sinónimo de acoso sexual. El código penal así lo denomina.

23. *Igualdad de oportunidades*. Los trabajadores y trabajadoras disfrutan de los mismos derechos para ocupar los puestos de trabajo, para capacitarse, ser promocionados u obtener otros beneficios laborales sin condiciones personales y sin acceder a favores de índole personal o sexual. La diferencia entre oportunidades para hombres y mujeres se considera una *discriminación laboral* y no tiene fundamento legal.

24. *Igualdad de pago o de remuneración*. El trabajo debe ser valorado y remunerado de acuerdo a

la eficiencia, es decir, a la calidad y cantidad producida, pero no puede pagarse de manera distinta entre dos personas que realicen el mismo trabajo con la misma eficiencia. Las mujeres tienen derecho a obtener los mismos salarios que los hombres cuando desempeñan el mismo trabajo en la misma empresa o establecimiento. *Es ilegal disminuir o aumentar la remuneración con motivo del rechazo o aceptación de invitaciones de carácter íntimo o sexual.*

25. *Igualdad de trato.* Las trabajadoras deben recibir el mismo trato que los trabajadores varones. Aun entre mujeres no debe hacerse distinción alguna. Alguna alteración se considera *discriminación*, y si se basa en la condición de mujer, es una discriminación por sexo.

26. *Irrenunciabilidad de derechos.* Los derechos laborales son irrenunciables. No obstante que un trabajador o trabajadora firme documentos para rechazar o negar derechos, tales tratos o pactos son nulos de pleno derecho. Véase renuncia de derechos.

27. *Labores insalubres o peligrosas.* Son las actividades que se desempeñan en el trabajo que ponen en riesgo la salud de la madre y/o la del producto del embarazo. Estas actividades, que incluyen movimientos temblorosos o trepidatorios, manejo de sustancias químicas o permanencia en lugares que despiden gases tóxicos, deben ser objeto de reglamentaciones específicas.

28. *Lactancia*. Es el periodo durante el cual las madres disfrutan de descansos extraordinarios para alimentar a sus hijos.

29. *Licencia por maternidad*. Es el periodo de descanso del que deben disfrutar las trabajadoras antes y después de la fecha del parto con el pago íntegro de su salario.

30. *Lugar de trabajo*. Véase “centro de trabajo”.

31. *Maltrato de obra o palabra*. El acoso sexual representa un maltrato. Consiste en las acciones de los empleadores con el uso de malas palabras, insultos, léxico impropio; acciones indebidas, faltas de probidad, proposiciones indecorosas, golpes, señas. El acoso sexual puede cometerse verbalmente, con gestos, señas, dibujos, fotografías, canciones, comentarios ofensivos, de manera directa o indirecta.

32. *Maternidad*. Es la función reproductiva de la mujer que comprende el embarazo, el parto y el puerperio.

33. *OIT*. Es un organismo integrado con representación tripartita de los sectores de trabajadores, de empleadores y de los gobiernos que voluntariamente pertenecen a éste. Constituido para el estudio y el mejoramiento de las condiciones de trabajo como protector de los trabajadores. La OIT establece convenios para que los países miembros los adopten, cuando así lo decidan sus representantes. También formula recomendaciones sobre condicio-

nes de trabajo y asuntos relacionados con éste. Formula programas y recaba información de todos los países miembros.

34. *Probidad*. Actuar con rectitud en el trabajo.

35. *Procreación*. Función biológica de ambos sexos por la cual se perpetúa la especie.

36. *Procurador de la Defensa del Trabajo*. Titular del organismo de ese nombre. El funcionario es responsable de la defensa de los derechos de los trabajadores que recurren a la misma para recibir orientación, asesoría o la misma representación legal para resolver conflictos laborales.

37. *Renuncia de derechos*. No exigir los derechos laborales consignados por las leyes, reglamentos o en los contratos ley, colectivos o individuales. Estar de acuerdo en el incumplimiento de los derechos de los trabajadores. *Los derechos laborales son irrenunciables*. Véase Irrenunciabilidad de derechos.

38. *Represalias*. Actitudes hostiles del empleador o sus representantes en contra de la trabajadora por no acceder a sus requerimientos sexuales o los de terceros relacionados con la empresa o el empleador.

39. *Rescisión*. La disolución de la relación o del contrato de trabajo por una sola de las partes: el trabajador o trabajadora o el empleador o empleadora.

40. *Responsabilidades familiares*. Son las obligaciones que tienen los padres y las madres respecto de sus hijos y familia en general.

41. *Seguridad en el trabajo.* Los trabajadores tienen derecho a prestar sus servicios en un lugar higiénico, con medidas adecuadas para evitar enfermedades y accidentes. También debe ser un lugar seguro en contra de la violencia y de la hostilidad.

Las trabajadoras durante el periodo de la maternidad y durante la lactancia deben trabajar bajo normas protectoras que aseguren su salud y la del producto de su embarazo.

El empleador tiene obligación de ofrecerle a la trabajadora actividades distintas de las que realiza cuando estas ponen en peligro su vida o su salud y la de su hijo.

42. *Seguro de maternidad.* Es un beneficio por el cual, la trabajadora afiliada a una institución de seguridad social (IMSS), disfruta de la atención médica general durante el embarazo, parto, puerperio y lactancia; así como su hijo(a) y recibe el subsidio equivalente al cien por ciento de su salario. En la legislación del seguro social las trabajadoras tienen este beneficio cuando han cotizado por lo menos con treinta semanas en un periodo de doce meses antes del parto.

Es un beneficio que reciben las esposas o concubinas de los trabajadores asegurados que consiste en la atención gineco-obstétrica y la atención médica requerida por la madre y el hijo(a).

43. *Sexo*. Diferencias biológicas entre el hombre y la mujer caracterizadas por sus funciones de procreación.

44. *Sexismo*. Conductas de discriminación basadas en la supuesta superioridad del hombre sobre la mujer.

45. *Subsidio por maternidad*. Es el pago equivalente al salario que debe cubrir la institución aseguradora a la trabajadora durante los periodos de la licencia por maternidad.

46. *Sujeto activo*. El hostigador o acosador sexual.

47. *Sujeto pasivo*. La víctima del hostigador, la persona ofendida mediante acoso sexual.

48. *Violencia en el trabajo*. Actitudes soeces, clima de intranquilidad, manifestaciones de injuria, amenazas, intimidación. Mal trato de palabra o de obra en contra de los trabajadores, o en contra de uno solo.