

Protocolo de atención a la violencia, acoso y hostigamiento sexual.

Contenido

1. ¿Qué es la violencia?
2. La Ley laboral y el Protocolo.
3. Modelo básico.

Objetivo particular: Argumentar la importancia de prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el centro de trabajo y la necesidad de construir un protocolo participativo en la materia.

1. ¿Qué es la violencia?

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como la "Convención de Belém do Para" define que la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, ejercida en el ámbito público o privado, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, **afirma que tal** violencia, es una violación a las libertades fundamentales y a los derechos humanos ya que limita, parcial o totalmente el reconocimiento, goce y ejercicio de esos derechos y libertades, reconoce además el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia y discriminación¹. Esta Convención se firmó el 6 de junio de 1994; México la suscribió en 1995 y la ratificó en 1998. Casi 10 años después, en 2007, México expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia², misma que define y tipifica la violencia de manera armónica con la citada Convención, incorporando medidas para su prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el país. De manera particular, el Artículo 11 de esta Ley define que, violencia laboral es la negativa

¹ SEGOB (2007). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Consultada el 13 de agosto de 2022 en

http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Bel%20em%20Do%20Para.pdf

² Cámara de Diputados (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Consultada el 13 de agosto de 2022 en

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

ilegal a contratar o respetar la permanencia y condiciones generales de trabajo; así como la descalificación, amenazas, intimidación, humillación, explotación, impedimento a disfrutar del período de lactancia así como todo tipo de discriminación por condición de género.

2. La Ley laboral y el Protocolo.

Como ya se mencionó, en la reforma laboral de 2019, se modificó el Artículo 132, fracción XXXI para incorporar la obligación patronal de implementar, junto con los y las trabajadoras, 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. Esta disposición se ve robustecida con los Convenios Internacionales en materia de igualdad y no discriminación así como con el recién ratificado Convenio 190 referido a la **violencia y el acoso**, en el trabajo, en relación del mismo o como resultado de éste.

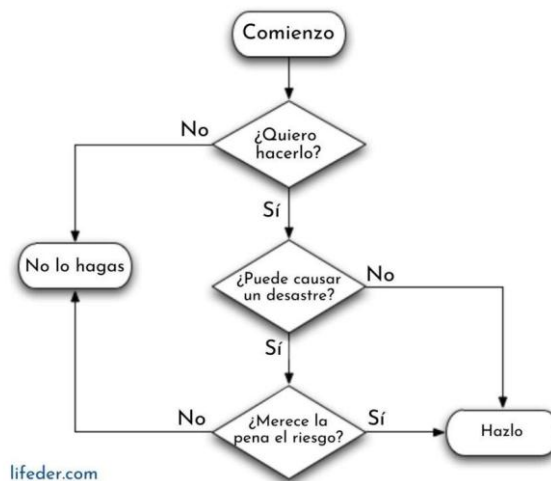
Al respecto, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha publicado un Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, el cual puede servir de base, junto con otros ya establecidos, para que en nuestro centro de trabajo sea haga efectiva la prevención de la discriminación y la atención de la violencia.

Coloquialmente hablando, un protocolo es un procedimiento, un conjunto de reglas que un determinado grupo o institución, establece para regular una situación dada, es una herramienta en la que se establecen determinados mecanismos y pautas de acción ante dicha situación, En el caso que nos ocupa, será el procedimiento para saber **qué hacer y cómo actuar** para prevenir la discriminación y atender los casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual, en el centro de trabajo y en la organización sindical.



3. Modelo básico.

Si nos preguntamos cuál sería un procedimiento para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia en el centro de trabajo, es posible enunciar una serie de apartados básicos. Sin embargo es importante recalcar que cualquiera que sea el Protocolo a impulsar, el énfasis primario está en impulsar un procedimiento para éste sea discutido, elaborado y aprobado de **forma participativa todas las personas involucradas**, patrones y directivos, dirigentes sindicales, trabajadores y trabajadoras, porque la violencia es un problema social, cultural y estructural que no siempre se ejerce mediante acciones físicas evidentes sino a través de la violencia simbólica que perpetúa la subordinación de las mujeres, el hecho de que en la actualidad los índices de violencia hayan aumentado, tiene que ver quizá con la mayor autonomía que tienen las mujeres y con la posibilidad de alcanzar la igualdad. De tal suerte que hay que poner énfasis, además del esquema de sanciones, en las acciones de reflexión acerca de nuestros propios comportamientos, en los procesos de socialización, los estereotipos y roles de género.



Las pautas básicas:

Protocolo

Una **justificación, exposición de motivos y de principios rectores del protocolo**, es decir hacer patente el motivo del instrumento y que valores lo rigen. Por ejemplo el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la igualdad u otro.

Establecer **definiciones**, es decir enunciar que se entiende por violencia, qué es discriminación. Al respecto, la base de las definiciones es el marco legal vigente en México.

Otro apartado es el relacionado con las **autoridades**, es decir la delimitación de quienes van a observar el cumplimiento del Protocolo.

La discriminación y violencia contra la mujer son problemas estructurales por lo que deben ser atendidos desde lo social y cultural con **acciones preventivas**.

El **procedimiento de denuncia** es una de las partes nodales del Protocolo, hay que establecer de forma clara ¿qué hacer?, es establecer un paso a paso.

Introducir un modelo de **atención** en el que no se revictimice a la denunciante, este es sin duda uno de los grandes retos del protocolo. Implica contar con personal capacitado e idóneo.

El punto de la **notificación** es crucial, hay que actuar bajo la presunción de inocencia.

Establecer un **proceso de pesquisa o investigación** meticuloso.

Contar con un esquema de **sanciones**.

Contemplar la **reparación del daño** con una perspectiva de género y de derechos humanos.

Y, en todo momento establecer un **recurso de revisión**.

Referencias

- Cámara de Diputados (2003): Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf> – (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf
- STPS (2020), *Modelo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, México*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1.pdf
- SEGOB (2007). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf