

Atención de la violencia laboral

► Atención ante autoridades laborales

Las Procuradurías de la Defensa del Trabajo a nivel federal y estatal son las autoridades laborales que te pueden brindar asesoría y acompañamiento legal de manera gratuita, en caso de que seas víctima de violencia laboral.

Te podrán señalar cuáles son las acciones legales por realizar, si tu deseas presentar una demanda o denuncia. En nuestro país, existen diversas vías para la atención de la violencia laboral, pero requieres de acompañamiento legal para poder identificar cuál es la ruta que mejor te conviene.

► Atención ante autoridades investigadoras (vía penal)

Las víctimas de acoso u hostigamiento sexual, así como de otros delitos que ocurran en el ámbito laboral, pueden recurrir ante la autoridad ministerial del fuero común o federal según corresponda o ante los **Centros de Justicia para Mujeres** (existe uno en cada entidad federativa de la República), donde se encuentran agencias del Ministerio Público. La ubicación de los Centros de Justicia puede obtenerse por vía telefónica, en el **01-800-4225256 (01-800-Háblalo)**.

Para recibir asesoría legal sin costo alguno puedes acudir o llamar al mismo Centro de Justicia para Mujeres.

► Atención ante organizaciones de la sociedad civil

En el Comité Fronterizo de Obreros (CFO) también podrás contar con nuestro apoyo. Brindamos asesoría y orientación legal para la atención de los casos de violencia laboral contra las mujeres.

Contáctanos en el teléfono **878 782 9418** y correo electrónico: **cfomaquiladoras@prodigy.net.mx**

ASESORÍA Y ORIENTACIÓN LEGAL



Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Línea sin costo:

800 911 7877

800 717 29 42

Horario de atención:

Lunes a viernes de 8:30 a 16:00 horas

Procuraduría de la Defensa del Trabajo de Coahuila

Línea sin costo:

844 418 1594

Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo de Durango

Línea sin costo:

618 137 44 62

618 137 44 78



Si eres víctima de violencia laboral, también podrás solicitar asesoría y orientación legal en el siguiente correo:

orientacionprofedet@stps.gob.mx



GUÍA RÁPIDA PARA LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES

¿Qué se entiende por violencia en el trabajo?

La **violencia y el acoso en el mundo del trabajo** es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, de amenazas que sucedan una sola vez o de manera repetida que causen o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, por ejemplo, la violencia y el acoso por razón de género.

La **violencia laboral en contra de las mujeres** puede ocurrir en el propio centro de trabajo, en lugares públicos, en el hogar, en viviendas proporcionadas por la persona empleadora y durante los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo, entre otros lugares.



A nivel mundial, el **35% de las mujeres** son víctimas de violencia directa en el lugar de trabajo, y de ellas entre el **40 y el 50% son objeto de insinuaciones sexuales no deseadas, contacto físico u otras formas de acoso sexual***

*(Comité Económico y Social Europeo, 2015, apartado 2.4.1)

La violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo incluye:

► **Maltrato físico y/o verbal**

Ejemplo: Cuando te empujan o golpean, lanzan burlas, indirectas pesadas o usan palabras groseras y ofensivas.

► **Discriminación relacionada al embarazo**

Ejemplo: Modificaciones en tu jornada laboral sin tu consentimiento, reducciones salariales o incluso ser despedida por estar embarazada.

► **Condiciones de trabajo abusivas**

Ejemplo: Imponer jornadas de trabajo excesivamente largas e involuntarias, demandas impredecibles o tardías de trabajar horas extras sin paga, o bien, disminuir, reducir o ignorar el trabajo realizado, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales.

► **Actos de violencia sexual o insinuaciones sexuales no deseadas**

Ejemplo: Amenazar con perjudicar tu trabajo si te niegas a realizar actos sexuales, cualquier contacto físico no consentido, gestos o insinuaciones sexuales no deseadas como opiniones sobre tu cuerpo que te causen incomodidad y/o mostrar material sexual.

► **Hostigamiento sexual**

Ejemplo: Las mismas conductas antes señaladas, pero son realizadas por tu jefe (a) directo (a) u otra persona que tenga poder sobre de ti en una relación de subordinación.

¿Qué puedo hacer si soy víctima de violencia laboral?

Con la Reforma Laboral de 2019, todas las personas empleadoras tienen la obligación de implementar en acuerdo con las y los trabajadores un **Protocolo para prevenir y atender la discriminación por razones de género, la violencia y acoso u hostigamiento sexual (Protocolo)**.

Este Protocolo es un documento en el que se señalan los pasos a seguir en el centro de trabajo para prevenir la violencia laboral y en el caso de que ya existan comportamientos o actos de violencia, se atiendan lo antes posible para evitar que la violencia se intensifique o exista revictimización.

Medidas de protección

Una de las ventajas de contar con este *Protocolo* es que la empresa podrá emitir medidas de atención inmediatas, para evitar que estés en contacto con la persona agresora y los actos de violencia sigan causando afectaciones, o bien, se busque propiciar un ambiente laboral seguro y libre de violencia.

Estas medidas pueden ser:



Reubicación física o cambio de área (aplica tanto para la persona víctima como para la agresora)



Cambio de horario (aplica tanto para la persona víctima como para la agresora)



Licencia con goce de sueldo mientras está en curso la investigación



Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo (por ejemplo: trabajo remoto)



Acciones de sensibilización (capacitación e información con perspectiva de género)

Fuente: Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, STPS, marzo 2020

Estas medidas pueden solicitarlas las mujeres víctimas de violencia laboral o inclusive, el propio Comité de Atención y Seguimiento si así lo considera necesario.

Asimismo, dichas medidas pueden implementarse en cualquier momento a partir del conocimiento de los hechos de violencia. No se necesita agotar toda la investigación para poder emitir las.