

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Es posible identificar formas de violencia específica hacia mujeres y hombres.

La que más frecuentemente se ejerce hacia las mujeres se relaciona con el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, por ejemplo:

- Solicitarle el certificado de no gravidez para acceder o permanecer en un trabajo
- Exigir la firma anticipada de renuncia en caso de embarazo
- Control riguroso de su fertilidad (uso de anticonceptivos o métodos definitivos) para permanecer en el empleo
- Posibilidad de no ser reinstalada en el mismo puesto después de una licencia por embarazo o lactancia materna
- Negar permisos para atender necesidades y responsabilidades familiares
- Afectación en estímulos económicos por una licencia médica
- No se les respeta el horario establecido de su jornada



En el caso de los hombres se ejerce violencia laboral cuando:

- No se les otorgan permisos para:

- Participar en las responsabilidades familiares
- Acompañar a su pareja durante el proceso de atención del parto y cuidados durante el puerperio
- * Llevar a sus hijos e hijas a consulta médica, vacunación, festivales escolares, así como a personas dependientes, adultos mayores, o con alguna discapacidad, a consulta o realizar trámites

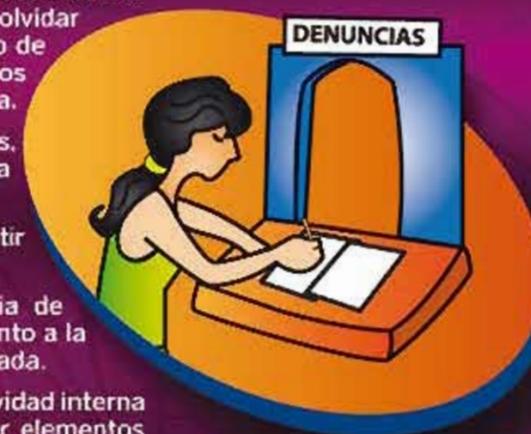
- Asistir a las juntas escolares de sus hijos/as



¿QUÉ SE PUEDE HACER CUANDO NOS ENFRENTAMOS A UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA EN NUESTRO CENTRO DE TRABAJO?

- Hablar de la experiencia vivida con compañeros o compañeras de trabajo que inspiren confianza.
- Averiguar si otras personas se han encontrado o se encuentran en la misma situación, para enfrentarlo conjuntamente.
- En el caso de que no exista una unidad de quejas y denuncias, buscar apoyo inmediato de la organización sindical, o de la autoridad del área de Recursos Humanos.

- Denunciar, relatar por escrito lo sucedido, ante las autoridades (laborales o penales) en el mismo lenguaje que utilizó el victimario, aún cuando éste sea crudo, obsceno o lascivo, sin olvidar gestos, cambios de actitud o de tono de voz, precisando los hechos con todos los detalles posibles de fecha, lugar y hora.



- Buscar testigos y otra evidencia (cartas, mensajes, dibujos) que ayudarán a comprobar el acto de hostigamiento.
- Mantener firmeza y seguridad, no desistir de la denuncia.
- Exigir que se investigue la denuncia de manera confidencial, esto protege tanto a la parte demandante como a la demandada.
- Estudiar la reglamentación y normatividad interna del centro de trabajo para introducir elementos de prevención de violencia y de afectación de los derechos laborales de las mujeres y los hombres.
- Tener presente que existen instancias ante las cuales se pueden denunciar los agravios sufridos, tales como la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, la sección sindical que le corresponda, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y el Instituto Nacional de las Mujeres mediante su página web: www.inmujeres.gob.mx/dgpe/vidasinviolencia y su contacto telefónico Línea Vida sin violencia: 01 800 911 25 11, en donde se brinda orientación psicológica y legal.

Es importante conocer y hacer valer las leyes mexicanas que protegen a las y los mexicanos contra la violencia y garantizan el ejercicio de sus derechos humanos y laborales.



ACCIONES PARA IMPULSAR UNA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

- Fomentar las relaciones interpersonales basadas en el respeto entre mujeres y hombres, y entre personas del mismo género, por ejemplo, a través de cursos de sensibilización a todo el personal sobre los temas de clima adverso, acoso y sexismo en el ambiente laboral.
- Tomar en cuenta las capacidades, destrezas y desempeño del personal con equidad de género.
- Contar con un catálogo o perfil de puestos que contenga descripciones detalladas de funciones para la ocupación, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas.
- Favorecer la igualdad de oportunidades en la preparación y el desarrollo ocupacional y profesional de trabajadoras y trabajadores.
- Desarrollar estrategias claras y confidenciales, al interior de la organización para prevenir e investigar los casos de hostigamiento sexual que no merecen juicios penales. Mediante estos mecanismos se fomentará la cultura de la denuncia.
- Propiciar que autoridades y/o sindicato se involucren en la problemática del personal para revisar cada caso en particular y darle seguimiento hasta su solución.
- Realizar programas o campañas de sensibilización de manera conjunta con las autoridades de la institución y/o el sindicato, para que se investiguen de manera imparcial y confidencial los casos de acoso.



www.generosaludreproductiva.salud.gob.mx

Relaciones Laborales con Equidad de Género en las Instituciones de Salud



SALUD

GOBIERNO FEDERAL



Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

A través de la historia, en los diferentes ámbitos laborales los seres humanos han luchado por construir espacios dignos, seguros, bien remunerados, con oportunidades para la capacitación, libres de toda discriminación y con condiciones óptimas para la salud, que permitan un desarrollo armónico entre los trabajadores -cualquiera que sea su rango- y las instituciones para las que trabajan, basado en el respeto a los derechos.

Se han creado y promovido diferentes instrumentos legales para garantizar la igualdad en el ejercicio de esos derechos tomando en consideración la edad, la pertenencia étnica, las condiciones de salud y discapacidad, y el género.

En esta ocasión nos centraremos en las desigualdades de género en el ámbito laboral de las instituciones de salud con el fin de visibilizarlas y contribuir a erradicarlas.

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

El concepto de género se refiere al conjunto de atributos sociales (formas de comportarse, valores, normas y actividades) que se le asignan a las personas según hayan sido identificadas como hombres o mujeres. A partir del uso de este concepto se ha comprendido que muchas de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres, y entre personas del mismo género, afectan el ejercicio de los derechos y son injustas, pero evitables; a éstas les llamamos **inequidades**, mismas que se presentan en diversos ámbitos y el laboral no es la excepción.

El trabajo tiene significados y consecuencias distintas en las vidas de los hombres y las mujeres.



En la historia reciente se ha incrementado considerablemente la participación de las mujeres en actividades remuneradas, en particular en el comercio y los servicios, ámbitos que son una especie de extensión del doméstico no sólo por las actividades realizadas, sino por la desvalorización de este trabajo en términos mercantiles y por la conducta de y hacia las mujeres que lo realizan.

Por ejemplo, las mujeres como parte del personal de salud son identificadas como proveedoras y gestoras de cuidados y atención personales, tal como lo son al interior del hogar; este trabajo de cuidado no sólo proporciona la subsistencia biológica, sino el bienestar, la calidad de vida y los afectos relacionados con las necesidades subjetivas de las personas. Además, a pesar de que el 80% de la fuerza laboral en el sector salud está integrada por mujeres, existe una segregación vertical ya que los hombres ocupan la mayoría de los puestos directivos.

Es posible identificar diversas inequidades de género que afectan más a las mujeres, relacionadas con su sexualidad y sus características reproductivas, o con el concepto que se tiene sobre sus capacidades frente a las que se les atribuyen a los hombres; estas inequidades violentan sus derechos humanos y laborales.

Recientemente se han incrementado las denuncias, sobre todo de trabajadoras que han padecido alguna violación a sus derechos laborales, ello ha permitido que se extienda el interés por conocerlos y ejercerlos mejor, y con ello fomentar la cultura de la prevención de la violencia laboral y de su denuncia.



¿CONOCES TUS DERECHOS COMO TRABAJADOR/A?

Los principales son:

- Acceso al mercado de trabajo con las mismas oportunidades para hombres y mujeres.
- Elección libre del área en donde se desea participar.
- Remuneración justa que permita una vida digna extensiva a los familiares.
- Desarrollo de actividades bajo medidas de seguridad e higiene en instalaciones dignas.
- Capacitación continua para facilitar y mejorar el desempeño en el lugar de trabajo.
- Oportunidades de ascenso fundamentadas en la trayectoria, experiencia laboral, antigüedad y nivel académico alcanzado.
- Trabajar en un ambiente libre de hostigamiento sexual, discriminación y violencia laboral.
- El conocimiento de los derechos es importante para evitar las inequidades de género y la violencia laboral.

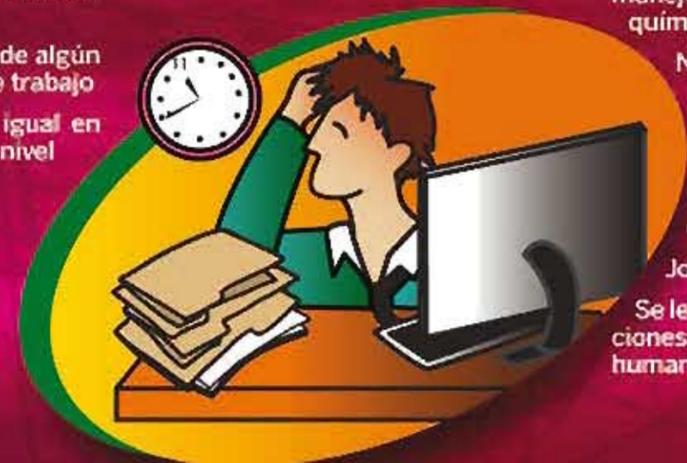
¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?

Es el abuso de poder ejercido por el/la empleador/a o por alguien del personal, en contra de un/a trabajador/a atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social en todas sus modalidades.



¿IDENTIFICAS ALGUNA DE ESTAS FORMAS DE VIOLENCIA EN TU CENTRO DE TRABAJO HACIA ALGUNA/S PERSONA/S?

- Se realizan comentarios injuriosos contra alguien
- Se le ridiculiza o humilla públicamente
- Se burlan o magnifican sus posibles capacidades/discapacidades
- Se le hace parecer estúpida
- No se le dan tareas por considerar que es incapaz
- Se le asignan tareas:
 - * Para las que no está preparada
 - * No establecidas en sus funciones o perfil
 - * Excesivas o imposibles de cumplir
- Se le obliga a realizar tareas denigrantes
- Se le niega la palabra o se le ignora cuando está presente
- Se le critica o amenaza no sólo en temas laborales sino personales
 - No se le proporcionan las herramientas necesarias para la realización de su trabajo
 - Es víctima de acoso sexual por parte de algún compañero/a o superior en el centro de trabajo
 - No obtiene un trato y salario igual en relación con personas del mismo nivel



- No se toman en cuenta sus aportaciones o participaciones
- Se le cambia de oficina o lugar de trabajo para separarla de su grupo cercano
- Se le prohíbe hablar con compañeros/as
- Se le amenaza con despidos sin fundamento real
- De manera dolosa no se resuelve favorablemente una denuncia ante las autoridades, aún cuando tenga razón



EN LOS SERVICIOS DE SALUD SE EJERCEN FORMAS ESPECÍFICAS DE VIOLENCIA LABORAL, POR EJEMPLO CUANDO:

No se dota al personal de las herramientas indispensables para dar atención médica

No se proporciona el equipo de seguridad para el manejo de desechos de productos biológicos y químicos peligrosos

No se respeta el horario del personal

Se imponen cargas de trabajo excesivas a personal en proceso de formación; por ejemplo, internos/as de pregrado y residentes.

No hay instalaciones adecuadas para el descanso del personal femenino y masculino

Jornadas de trabajo demasiado largas

Se les exige recorrer grandes distancias sin condiciones de seguridad frente a riesgos naturales y humanos en comunidades rurales