

COMUNICADO DE PRENSA

DGC/171/2021

Dirección General de Comunicación

Ciudad de México, a 25 de junio de 2021.

CNDH celebra entrada en vigor del Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

<< El Convenio fue adoptado por la CIT en junio de 2019 y busca terminar con las afectaciones a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y entorno familiar y social

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) celebra que este día entra en vigor el Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Núm. 190), realizado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en el año 2019, pues puede abonar a las acciones implementadas por el Estado mexicano para prevenir, investigar y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo.

En el marco de su centésima octava reunión, la CIT adoptó dicho Convenio el 21 de junio de 2019, y en aquella ocasión resaltó que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y entorno familiar y social.

Ante la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad de las personas, el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca proteger a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidas pasantes y aprendices, despedidas, voluntarias, en busca de empleo y postulantes en todos los sectores, así como otras personas del mundo del trabajo, sean del sector público o privado, de la economía formal o informal, en zonas urbanas o rurales. Dicha protección aplica a la violencia y acoso que ocurre durante el trabajo, en relación con él o como resultado de este.

La trascendencia de este Convenio radica también en prever la primera definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo con inclusión de violencia y acoso por razón de género, esta última incluye aquella que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

Por consiguiente, la OIT hace un llamado a los Estados a ratificar este Convenio, adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso e implementar su prohibición legal, medidas para prevenirlo y combatirlo, mecanismos de apoyo a las víctimas para obtener reparación y asistencia, prever sanciones, desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de

educación, formación y actividades de sensibilización, así como a garantizar la existencia de medios de inspección e investigación efectivos.

En nuestro país, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, entre las que se ubica la violencia laboral y el hostigamiento sexual, de igual manera, la Ley Federal del Trabajo refiere que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, por lo que contempla distintas disposiciones, entre ellas, la obligación de la parte patronal de implementar un protocolo para la atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.

Por su parte, la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención* contempla a la violencia laboral como un factor de riesgo psicosocial y la define como aquellos actos de hostigamiento, malos tratos y actos de acoso contra las personas trabajadoras que dañan su integridad y su salud, por lo cual dispone una serie de acciones que promuevan entornos de organización favorable, prevención de los factores de riesgo y la atención de denuncias relacionadas con dicha problemática.

Sin embargo, resulta importante continuar la labor legislativa y normativa, al incentivar su plena eficacia en el plano laboral, toda vez que, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), dirigida a una población de 15 años y más, implementada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), previo a la pandemia por COVID-19, un total de 112 mil 391 personas señalaron como un motivo de abandono del empleo, durante el año previo a la aplicación de la encuesta (primer trimestre de 2020), situaciones relacionadas con discriminación o acoso.

La CNDH considera que la ratificación de este Convenio puede abonar a la búsqueda de mejores entornos laborales y condiciones dignas para todas las personas

¡Defendemos al Pueblo!
