

T-MEC y Reforma laboral; Cumplimiento en materia de género

La reforma Laboral del 2019 además de implementar un nuevo sistema de justicia laboral, de promover la libertad sindical y la negociación colectiva también puso de manifiesto la necesidad de transversalizar el enfoque de género ya que **sin este, no puede haber un pleno ejercicio de derechos laborales**. Por ello, tanto en la reforma, como en el capítulo 23 del T-MEC se insta a impulsar políticas de igualdad de género y de prevención de la discriminación y violencia en el lugar de trabajo.



Conceptos básicos en materia de igualdad de género y discriminación en el lugar de trabajo

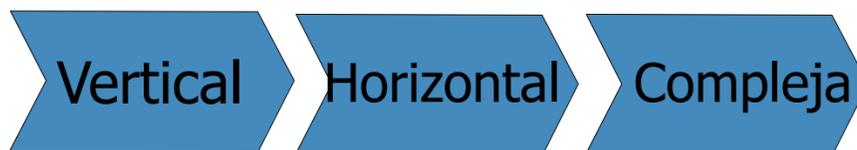
La **violencia laboral** está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que ponen en peligro –directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud.

- Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

La **discriminación laboral** se entiende como las situaciones en la que las y los trabajadores se ven excluidos o estigmatizados ya sea profesional, salarial y/o moralmente en su lugar de trabajo por motivos de pertenencia a alguna clase, raza, género, religión, edad, cultura o condición física hechos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.



En el ámbito laboral, la **violencia física, psicológica y sexual** puede ser cometida contra una persona por su género y con base en una relación de poder desigual entre la persona agresora y la víctima. Eso sucede principalmente en el caso de las mujeres ya que tradicionalmente los hombres han tenido la mayoría de las posiciones de administración y toma de decisiones, mientras que las mujeres han sido subrepresentadas en éstas y ocupan puestos de menor jerarquía y/o mal pagados.



Situación en México

- Más del 30% de las víctimas señalan a sus propios compañeros de trabajo como responsables de las burlas, apodos, rumores y conductas de exclusión.
- En cuanto a los encuentros sexuales no deseados, las víctimas de sexo masculino representan solo una tercera parte de las mujeres que vivieron esta agresión (7.3% contra 20.8%), lo que coincide con la tendencia general de los delitos de carácter sexual.
- La violencia de género es una de las más comunes donde las mujeres son la población más afectada; 26% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez; han sido víctimas de algún acto violento de tipo sexual y de discriminación por razones de género.



De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), durante el primer trimestre de 2019, alrededor de 23,542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100,000 ocupadas.

Bases jurídicas para prevenir y atender la violencia y discriminación en el lugar de trabajo

Instrumentos Internacionales:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará.

https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

- Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). OIT.

https://www.conapred.org.mx/leyes/C111_Convenio_sobre_la_Discriminacion_empleo_y_ocupacion_1958.pdf

- Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. (OIT)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

T-MEC

- Artículo 23.9. Discriminación en el centro de trabajo, donde se estipula que todas las partes debe comprometerse a implementar las políticas que considere apropiadas para proteger a los trabajadores con la discriminación.
- Artículo 23.7 denominado violencia contra los trabajadores donde las partes reconocen que tanto los trabajadores como los sindicatos deben tener condiciones para ejercer los derechos laborales en un clima libre de violencia, amenazas e intimidación.

<http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/Spanish/23Laboral.pdf>

Reforma laboral (2019)

RL2019 estableció la obligación de cada patronal de aprobar junto con las y los trabajadores un protocolo para investigar los hechos de discriminación, violencia y acoso en los procesos administrativos laborales de cada centro de trabajo. (artículo 132 fracción XXXI de la LFT).

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4323070_20220303_1646344301.pdf

Beneficios de la implementación de acciones a favor de la igualdad de género y no discriminación en el lugar de trabajo

Mayor competitividad en estándares internacionales.

Mejora el ambiente laboral e incrementa la productividad.

Atracción de talento humano

Sienta un precedente de cumplimiento y buena práctica ante la instalación de algún panel de Resolución de Controversias dentro del T- MEC

***El IMCO estima que el PIB de México podría ser 15% mayor si se suman 8.2 millones de mujeres a la economía para el 2030.**

Tool kit para iniciar tu proceso de cumplimiento

1. Lineamientos generales en México:

https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos_generales_sobre_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral_para_los_centros_de_trabajo_en_Mexico.pdf

2. Modelo de protocolo para prevenir la violencia laboral:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf

3. Herramienta de autodiagnóstico:

<https://weps-gapanalysis.org/>

4. Guía informativa NMX-R-025-SCFI-2015:

<https://reformalaboral-automotriz.mx/wp-content/uploads/2023/04/Norma-025-Guia-informativa.pdf>

