

Un mundo del trabajo libre de violencia...

Empleo sí pero con dignidad





Redacción:

Vilma Vaquerano

Portada e ilustraciones:

Marcos Molina

Revisión:

Carmen Urquilla

Coordinadora de Programa Justicia
económica y Laboral

Aprobación:

Jeannette Urquilla

Impresión:

Impresos Continental S.A. de C.V.

La presente publicación ha contado con el apoyo financiero de Brücke le Pont (BLP). El contenido es de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento expresan la opinión de BLP.

La violencia en el mundo del trabajo.

La violencia laboral frecuentemente afecta a las personas trabajadoras en contextos de empleo precario, principalmente a las mujeres ya que a los factores económicos, se suma la discriminación y desvalorización del trabajo de las mujeres, la sobrecarga que supone para ellas el trabajo de cuidado. La violencia laboral incluye la violencia sexual y puede darse no solo en el lugar de trabajo sino también en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo y viceversa; los desplazamientos o viajes por motivos de trabajo; eventos o actividades sociales o de formación relacionados al trabajo; así como las tecnologías de la información y la comunicación relacionadas con el trabajo. La víctima generalmente es una trabajadora que sufre diferentes formas de discriminación y maltrato por el hecho de ser mujer, a lo que pueden sumarse su origen étnico, su edad, su condición socio económica, su condición de discapacidad; su expresión de género como en el caso

de las mujeres trans, su orientación sexual, como en el caso de las mujeres lesbianas, aunque también puede verse discriminación y violencia laboral contra otras personas LGBTI.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la violencia laboral como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

¿Cómo comprender la violencia laboral?

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) define la violencia laboral como “Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados; que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad física, dignidad personal y profesional que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”. (Art.10 ref.).

Por ser la LEIV una ley especializada cuya población objeto de protección son las mujeres, introduce por primera vez en la legislación salvadoreña una definición de acoso laboral en donde se resalta la hostilidad con fines específicos “aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores”. La LEIV no solo reconoce los derechos de las mujeres, también establece los



deberes del Estado para posibilitar verdaderamente una vida libre de violencia. Entre esos deberes encontramos en el artículo 24 los concernientes al Ministerio de Trabajo y Previsión Social “La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.”

La violencia laboral puede ser resumida como toda acción, omisión

o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, ya sea como amenaza o acción consumada. Puede incluir violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores (Modelo de "Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales" Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina).

En otra definición, se identifica como las "Conductas reiteradas, con el objetivo de dominar y controlar a la otra persona, violentar la dignidad del o la trabajadora o su integridad psíquica, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral" (Marie-France Hirigoyen).

La violencia y el acoso dependen de cada contexto y pueden ser impulsados por relaciones de poder, las normas de género, las normas culturales y sociales de discriminación. Bajo esas normas, creencias y costumbres, la violencia y el acoso sexual y laboral pueden ser vistos como normales.

La imposición de las funciones de género también tiene lugar en detrimento de los hombres con

estilos de vida no convencionales en cuanto al género, ya que "la cultura heterosexual dominante hace pagar un enorme precio a quienes son considerados inferiores al paradigma de masculinidad" (Kimmel, 2004, pág. 193).

En general, la violencia laboral, menoscaba la dignidad y tiene un impacto en la seguridad y salud de la persona.

Entre las manifestaciones más frecuentes de la violencia en los centros de trabajo, se encuentra el acoso laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como la "acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta". Con base en esta definición, señala algunos de sus efectos: "Provoca una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad".

Los riesgos psicosociales

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, si bien no ofrece un amplio margen de protección, dicta una orden al empleador que al ser acatada, permite la prevención de la violencia. El artículo 7 de la ley reconoce el acoso sexual como un riesgo de carácter psicosocial. Asimismo, carga al empleador con la responsabilidad de crear un "Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales" que, de acuerdo al artículo 8 numeral 10, debe incluir un programa de prevención y sensibilización sobre violencia contra las mujeres y acoso sexual.

Código de Trabajo.

En 2018 el Código de Trabajo de El Salvador tuvo algunas reformas en caminadas a:

- Hacer efectivo el principio de igualdad de género en el ámbito laboral
- Garantizar la prevención de conductas discriminatorias y de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

Los artículos reformados fueron los siguientes:

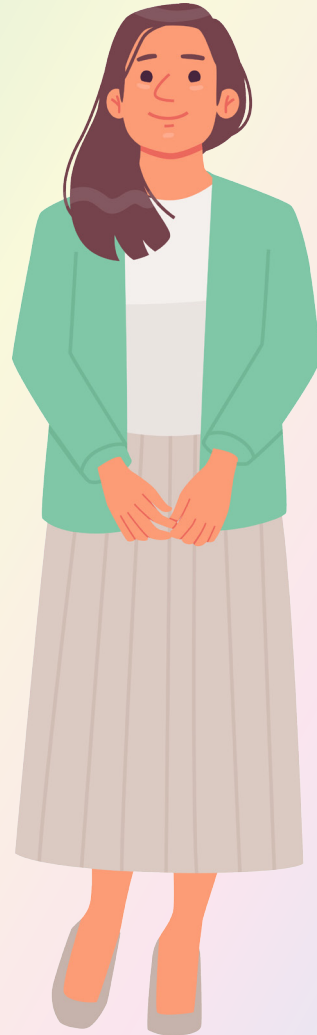
- **ADICIÓN DEL ART. 1-A:** La interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres.
- **ART. 29. Son obligaciones de los patronos:**
Causal 5ª: Guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de

Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer.

Causal 6ª e): En los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras Leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad competente que evidencie la citada violencia. Esta licencia deberá ser remunerada por el tiempo que dure la imposibilidad antes mencionada.

Causal 6ª f): Para cumplir con diligencias o trámites de carácter judicial o administrativo, especialmente, en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer, contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras Leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos

la licencia será remunerada por el tiempo que dure el trámite o diligencia.

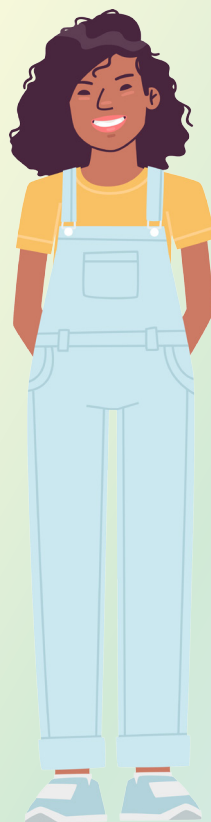


Formas frecuentes de violencia y acoso en el trabajo

Puede generar efectos evidentes a nivel psicológico, físico y social de la víctima o persona que lo sufre, por ejemplo: depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, entre otros. Independientemente de la duración, la intensidad y de las características del acoso laboral, además de producir distintos grados de trastornos psicológicos o emocionales, también es un atentado contra su dignidad y derechos humanos.

Además de vulnerar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, genera nuevas enfermedades, muchas veces con daños irreversibles que afectan a la persona trabajadora, y su familia; reduce la productividad e incrementa los costos de las empresas o instituciones por el

ausentismo, rotación de personal, entre otros. Por ello, es reconocido por la Organización de las Naciones Unidas como un problema de salud pública¹.



1 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071

Acoso sexual: El acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual, ya sea verbal, no verbal, escrita o física, la cual no es deseada por la persona que la recibe y que afecta su dignidad por ser ofensiva, creando un ambiente de trabajo intimidatorio, inestable y ofensivo. Tradicionalmente, el acoso sexual posee dos componentes básicos:

- Una **solicitud** por parte del agresor, la cual conlleva una propuesta con contenido sexual y que puede manifestarse de múltiples formas (verbal, escrita, gráfica);
- El **rechazo** por parte de quien recibe la conducta sexual indeseada. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que la falta de un "rechazo explícito" no significa que la persona está aceptando o tolerando la conducta constitutiva de acoso sexual. El mismo silencio de la persona o la falta de una evidente e indudable respuesta positiva a la propuesta por parte de quien la recibe deberá considerarse como un rechazo en sí mismo.

Sin duda, el acoso sexual es un atentado a la dignidad, libertad, privacidad e igualdad de las mujeres; es un fenómeno social extendido que produce daños a muchas personas, y a las mujeres en particular. En ese sentido, el acoso sexual



es concebido como práctica contraria al valor esencial de las personas, que conlleva un trato cruel y degradante que vulnera la integridad física, emocional y sexual de la víctima.

Contamina el entorno laboral, generando un espacio hostil que puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. Desde este punto de vista, el acoso sexual es regulado en las leyes del país, para promover la prevención, sanción y erradicación, ya que al ser considerado como un problema de salud, es obligación de la patronal brindar las condiciones necesarias para un ambiente seguro que permita el mejor desarrollo de las personas.



Acoso psicológico: Es cuando una persona o grupo de personas ejercen maltrato verbal, esporádico o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo, que busca desestabilizar a una persona trabajadora con el fin de aislarla, afectar su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo o eliminarla progresivamente del lugar que ocupa. El acoso psicológico puede darse de manera combinada entre acoso sexual y al no concretarse el deseo del acosador, se convierte en acoso psicológico o laboral, como represalia al rechazo de la pretensión sexual.

También tiene afectaciones directas en las personas que la sufren, especialmente contra las mujeres, no solo en la salud física y emocional, sino económicos por tener que incurrir en gastos para cubrir asistencia médica, medicamentos, sino también por los días no laborados, entre otras.

Entre las formas más comunes de violencia laboral, además del acoso sexual y violencia psicológica, está el ciber acoso, que consiste en el hostigamiento virtual, intencional o continuo contra una persona, a través de correos electrónicos, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles y sitios web. La facilidad o rapidez con la que pueden propagarse los mensajes degradantes de la imagen de las personas afectadas, convierten a redes sociales como el Facebook o el WhatsApp en verdaderas amenazas en el entorno laboral, en el país se han denunciado casos como estos que han sido calificados como expresiones de violencia contra las mujeres, sin embargo, los avances tecnológicos también suponen un reto para las autoridades investigar y sancionar este tipo de hechos, lo que puede desmotivar su denuncia.

En los centros de trabajo, ocurre frecuentemente, que la persona directamente afectada no se entera de lo que está ocurriendo sino hasta que percibe las consecuencias, como miradas esquivas, frialdad entre colegas o amistades. La víctima se encuentra en una encrucijada entre conservar su empleo o soportar el maltrato.

Factores que fomentan el acoso y otras Formas de violencia laboral:



La cultura organizacional es clave cuando se habla de violencia en el lugar de trabajo; es decir, que las condiciones objetivas de trabajo pueden influir en la prevalencia del acoso y de otras formas de violencia laboral. Dado que la salud laboral se construye en un medio de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas trabajadoras puedan desarrollar su actividad con dignidad y bajo condiciones de salud y seguridad (Bustamante Ruano, 2011, p.140), algunos factores que impiden esas condiciones positivas se consideran riesgos psicosociales. Es el caso del acoso y otras formas de violencia laboral.

A continuación se presentan algunos factores de riesgos, los cuales por sí mismos no presuponen la existencia de violencia laboral, sin embargo, sí aumentan su probabilidad de ocurrencia:

1. Circunstancias que pueden exponer a personas trabajadoras a violencia laboral (por sí solas o combinadas), trabajar en contacto con el público.

2. Trabajar con objetos de valor.
3. Trabajar en situaciones en las que las personas trabajadoras no están amparadas de manera completa y apropiada por la legislación laboral y la protección social.
4. Trabajar en entornos con recursos limitados (equipamiento insuficiente, falta de personal).
5. Trabajar en horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno).
6. Trabajar solo o en aislamiento relativo.

Adicionalmente, otros factores que pueden incrementar el riesgo de acoso sexual y de otras formas de violencia en

el lugar de trabajo son (OIT, 2017):

- Inadecuada organización del trabajo, incluyendo la falta de normas y responsabilidades claras;
- Asignación inadecuada de tareas;
- Establecimiento de objetivos de producción poco realistas;
- Comunicación deficiente;
- Malas relaciones de trabajo;
- Prácticas discriminatorias.

Señales de alerta

Algunas conductas típicas o más comunes, que pueden considerarse como acoso laboral y combinarse con otras modalidades de violencia en el trabajo son:

- **Atentados en las condiciones de trabajo:** cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.
- **Atentados a la dignidad personal:** ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el o la trabajadora afectada; principalmente contra las mujeres, ya que es más común crear un ambiente hostil contra ellas, aprovechando la censura social que existe hacia los comportamientos de las mujeres, la sobredimensión o exaltación

Generalmente, el acoso es un proceso gradual o creciente, que presenta las siguientes fases: conflicto, estigmatización, intervención de la empresa o intervención, marginación o exclusión de la vida laboral.

Tomando en cuenta la posición que ocupa la persona que lo ejerce y quien lo sufre, puede clasificarse en:

Acoso vertical descendente. Es el comportamiento en que la persona agresora es superior jerárquicamente hablando, con respecto al o la trabajador afectada.

Ascendente. Ocurre cuando una persona de rango jerárquico superior en la empresa o centro de trabajo es objeto de agresión de una o varias personas subordinadas (puede presentarse cuando es de nuevo ingreso en la empresa y no aceptan su forma de trabajo, o bien se trata de alguien que fue promovida y sus colegas de mayor antigüedad no aceptan su nueva jerarquía).

Horizontal. Se manifiesta entre compañeros o compañeras del mismo nivel (puede tratarse de envidia, celos, entre otros).

de “virtudes” o características asignadas comúnmente a ellas que sobrevaloran la “pasividad o virginidad sexual”, la fidelidad u otro estereotipo de género o sexual.



- **Aislamiento:** no dirigir la palabra a la persona afectada, destinarla a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo o modificar funciones o salarios. Actos de violencia verbal o psicológica, como insultos, palabras soeces o de menosprecio.
- **Atentados en las condiciones de trabajo:** cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones.

Acciones como esas no contribuyen a visibilizar la problemática, ya que a la fecha los hechos son pocos denunciados.

En mayo de 2022 El Salvador ratificó el

Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se plantea en el C190 como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Puede manifestarse también mediante abusos físicos y verbales, hostigamiento e intimidación, acoso sexual, amenazas, así como prácticas laborales abusivas que dan lugar a riesgos y peligros psicosociales.

La violencia y el acoso están muchas veces dirigidos contra las personas por razón de su identidad de género, expresión de género, origen étnico, origen económico o social, edad, o discapacidad.

Muchas mujeres en condición de embarazo sufren discriminación y acoso en el trabajo, lo cual incluye aislamiento, abusos verbales y físicos o incluso despido, siendo esta una forma de violencia y acoso por razones de género.

El Convenio plantea que el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye

el acoso sexual.

En ese sentido, "el Convenio reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconoce también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se requiere que los Gobiernos adopten una legislación que defina, prohíba y prevenga la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género"

¿Qué se entiende por mundo del trabajo?

De acuerdo al C190 puede comprenderse:

- El lugar de trabajo físico, incluyendo los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- Los lugares donde se paga a la persona trabajadora
- Lugar donde se toma el descanso o donde come
- Instalaciones sanitarias, aseo y los

vestuarios

- Durante los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- El alojamiento proporcionado por el empleador
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo



De acuerdo al citado Convenio, los empleadores deben realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, que incluya la detección y atención a los peligros y riesgos que impliquen a terceros, como: clientes, compradores, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y miembros del público.

Tomado de: Preguntas frecuentes sobre el Convenio 190 y Recomendación 206 sobre Violencia y acoso en el mundo del trabajo. International Trade Confederation

Señales de violencia laboral

- ✓ Aumento de licencias por enfermedad
- ✓ Aumento de accidentes de trabajo
- ✓ Aumento de reclamos
- ✓ Formación de subgrupos radicalizados
- ✓ Aumento de renuncias
- ✓ Incremento de ausentismo
- ✓ Insatisfacción en el trabajo
- ✓ Falta de claridad en los lineamientos laborales
- ✓ Dificultad en la integración de las tareas
- ✓ Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias
- ✓ Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- ✓ Evaluaciones inequitativas
- ✓ Aislamiento social dentro del ámbito laboral
- ✓ Aumento de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de la negociación de la parte empleadora y personas trabajadoras
- ✓ Impedimento de acceso a la capacitación

Hacia ambientes libres de violencia para las mujeres

El impacto en la salud de la persona trabajadora es grave. El daño psicológico es el primero que se registra con diversos síntomas, por ejemplo: estrés, trastornos o pérdida de la memoria inmediata, dispersión de la atención o concentración, estado de alerta permanente o de autoreproche, angustia, depresión, agotamiento, sensación de irrealidad, fantasías de aniquilamiento, fragmentación de la identidad, trastornos del sueño y conflictos con sus relaciones afectivas y vínculos de pertenencia.

A nivel físico, se pueden sentir afectaciones como afecciones gastrointestinales, hipertensión, trastornos musculoesqueléticos, lumbagos, afecciones en la piel, dolores de cabeza, alteraciones sexuales, enfermedades inmunológicas y oncológicas.

La violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo forman parte de un continuo de la violencia por razones de género, donde subyacen la misoginia y la cultura de la violación, y la violencia como mecanismo de control.



Existe una construcción social de roles de género que simboliza de manera negativa la condición de las mujeres, a partir de patrones culturales de sumisión histórica de las mujeres, lo cual ha naturalizado la violencia contra las mujeres y la subordinación a la decisión masculina. Esto cobra relevancia porque usualmente son hombres quienes ostentan puestos o cargos de toma de decisiones, pero además por la desvalorización del trabajo de las mujeres, quienes se sienten presionadas a demostrar continuamente sus capacidades o habilidades. Por otra parte, se tiende a desconfiar más de su formación, experiencia o se cuestiona la forma en que asumen el liderazgo, lo que no ocurre necesariamente con los hombres.

Buenas prácticas

¿Cómo prevenir el acoso y otras formas de violencia laboral?

Los empleadores tienen una significativa responsabilidad por asegurar que el ambiente de trabajo en sus instalaciones se encuentre libre de toda forma de violencia laboral contra las personas trabajadoras. Dicha responsabilidad no solo tiene un carácter "moral" sino además y más importante, en virtud de un mandato de ley, puesto que la Ley General de Prevención de Riesgos ordena a los empleadores a incorporar en su Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, planes preventivos y de sensibilización sobre acoso sexual, violencia hacia las mujeres y otros riesgo psicosociales.

A continuación se presentan algunas acciones mínimas que, podrían realizarse como parte de los esfuerzos por prevenir el acoso y otras formas de violencia en el lugar de trabajo:

- 1. Desarrollar e implementar programas** de prevención y atención de la violencia laboral con enfoque de género y alineados a los estándares internacionales. El desarrollo de un programa

significa que como mínimo, el empleador deberá elaborar políticas y procedimientos por escrito y destinar recursos y personal responsable para su implementación.

2. **Impartir programas amplios de capacitación y comunicación**

en materia de violencia laboral para que las y los beneficiarios comprendan el concepto de violencia laboral, sus diversas manifestaciones, impactos negativos en las personas trabajadoras y en la empresa o institución, además de sanciones disciplinarias aplicables a casos de violencia laboral. Dichos programas deben abarcar todos los niveles dentro del centro de trabajo, es decir, deben incluir a trabajadores, supervisores y posiciones gerenciales.

3. **Revisar las metas de producción**

y ajustarlas si es necesario, cuando las mismas sean poco realistas o sometan a las personas trabajadoras a un ambiente muy estresado de trabajo. Un ambiente de trabajo caracterizado por alta y constante presión por alcanzar metas de producción es un ambiente propicio para que la

violencia en el lugar de trabajo se manifieste, debido al ambiente de trabajo hostil que se genera.

4. **Desarrollar mecanismos confidenciales y accesibles**

para las personas trabajadoras para que puedan reportar posibles casos de violencia en el lugar de trabajo. Subsecuentemente, se debe impartir comunicación y capacitación continua a trabajadores, supervisores y



gerentes para dar a conocer los mecanismos de reporte disponibles, cómo utilizarlos y las vías para escalar los reclamos en caso que éstos no sean resueltos por quien inicialmente recibe las quejas.

5. Fortalecer las capacidades del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Algunas manifestaciones de violencia en el lugar de trabajo son consideradas riesgos psicosociales por la legislación salvadoreña, es decir, que se trata de problemas que afectan la salud de las personas trabajadoras y del centro de trabajo. Por lo tanto, toda forma de violencia laboral debe ser un asunto que preocupe a las y los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que por ley debe existir en los centros de trabajo que tenga un número igual o mayor a quince trabajadores y trabajadoras.

6. Construir una cultura organizacional sana y adecuada,

mediante la definición clara de reglas aplicables al lugar de trabajo, tareas y otras responsabilidades específicas. Otro aspecto



relacionado con una adecuada cultura organizacional tiene que ver con el establecimiento y buen funcionamiento de canales de comunicación con las personas trabajadoras. Finalmente, evitar prácticas carentes de equidad, como preferencias o tratos discriminatorios entre las personas trabajadoras.

Bibliografía

- Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. Bol. Mex. Der. Comp. vol.49 no.147 México septiembre/diciembre 2016. Recuperado en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071
- CEPAL, 2016. Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, Serie Asuntos de Género N° 141. Santiago de Chile. Recuperado en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40754-otras-formas-violencia-mujeres-que-reconocer-nombrar-visibilizar>
- David Piélagó Solís. Conocer y sensibilizar para prevenir el acoso laboral Nuevas estrategias. FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 61-<https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/MAN.065%20%20Conocer%20y%20sensibilizar%20para%20prevenir%20el%20acoso%20laboral.%20Nuevas%20estrategias.pdf>
- Manual de Concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. 2016. Recuperado en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf
- Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales, s.f. Recuperado en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_modelo-protocolo-org-empresa.pdf
- Procuraduría General de la República <http://www.informacionpublicapgr.gob.sv/index.php/es/>



Un mundo del trabajo libre de violencia...
Empleo si, pero con dignidad



Un mundo del trabajo libre de violencia...
Empleo si, pero con dignidad

<https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>

CALENDARIO 2024

ENERO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FEBRERO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

MARZO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
^{24/} ₃₁	25	26	27	28	29	30

ABRIL

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
^{23/} ₃₀	24	25	26	27	28	29

JULIO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
1	2	3	4	5	5	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
	1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

2023

ENERO

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FEBRERO

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

MARZO

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

ABRIL

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

MAYO

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JUNIO

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

JULIO

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

AGOSTO

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

SEPTIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

OCTUBRE

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

NOVIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

DICIEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31