

[Portada \(index.php\)](#)[Secciones](#)[¿Quiénes somos? \(gen_art.php?MQ==\)](#)[Blogs](#)[Correspondencia \(gen_art.php?Mg==\)](#)

Acoso en el ámbito laboral: Saberlo identificar para prevenirlo

Por: Gabino Manguela (mailto:mujeres@enet.cu)

Publicado: 18/12/2015



Mi sorpresa fue grata. Su carácter fuerte, sus solo 28 años y la facilidad con que sorteó los entresijos de un asunto para mí lejano y complejo, me demostraron estar frente a una profesional con la verdad entre sus manos. La imaginaba doctoral, cargada de léxicos referidos a normas legales, pero Liset Imbert Milán, asesora jurídica del Cenesex y profesora adjunta de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, parece dispuesta a persuadir, convencida de su empeño.

Le comento que algunas personas refieren exageración cuando se habla de violencia de género en la sociedad cubana. Su respuesta es categórica: "Para nada se está exagerando, los profesionales que trabajamos el tema alertamos de la importancia que tiene tratar y prevenir este fenómeno, así como de la necesidad de rehabilitar a las víctimas de todos los tipos de violencia".

¿Acoso en centros de trabajo?, pregunto y entramos a lo que nos ocupa: el acoso en el entorno laboral. "El Cenesex es la institución que a nivel nacional asesora metodológicamente la educación integral de la sexualidad. Estamos en un proyecto de investigación de la violencia, donde yo asumo el acoso en el ámbito laboral, en el que como sujeto pasivo está la mujer, pero vista desde cualquier orientación sexual o identidad de género. Es un fenómeno con muchos testigos mudos.

"Ningún caso se parece a otro. Está demostrado que cualquiera puede ser víctima en su centro de trabajo; no escapa el joven, el color de la piel, la edad, por embarazo, por creencias religiosas o por la orientación sexual, pero a nadie le gusta decir que en su centro hay acoso", subraya.

De inmediato la joven asesora jurídica señala que el artículo 146 del nuevo Código de Trabajo obliga al empleador a desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a su dignidad.

"Eso es muy positivo, pero aún hay que hablar y capacitar más a los trabajadores, sensibilizar más a los decisores, priorizar el tema, que sepan qué es el acoso, sus peculiaridades. Eso permitirá que las personas denuncien, pues las estadísticas relacionadas con ese aspecto no reflejan la realidad", asegura.

Me gusta [Compartir](#) { 0 }[Twitter](#)

Actualidad

[\(seccion.php?MQ==\)](#)**(11/01/2016)**

Exhibe Pinar más baja tasa de mortalidad infantil del país
[\(art.php?MTI4MA==\)](#)

(11/01/2016)

Mujeres en un sector no tradicional: el eléctrico
[\(art.php?MTI3OQ==\)](#)

(10/01/2016)

Cristina Fernández prepara regreso al ruedo político
[\(art.php?MTI3NQ==\)](#)

(09/01/2016)

Una joven sargento impide el despojo de imagen de Chávez en área de la Asamblea Nacional venezolana
[\(art.php?MTI3NA==\)](#)

(07/01/2016)

Nueve cosas que se deben saber sobre los "refugiados" cubanos en América Central
[\(art.php?MTI3Mg==\)](#)

(07/01/2016)

Desde el próximo lunes en toda Cuba vacuna contra la polio
[\(art.php?MTI2Ng==\)](#)

(07/01/2016)

FAO estima que erradicar el hambre requiere unos 267 mil millones de dólares
[\(art.php?MTI2NQ==\)](#)

>>

mire, precisa, hay riesgos o elementos en los centros laborales que facilitan situaciones de acoso: por ejemplo, si alguien es víctima y no le es posible llegar directamente a su director, cómo entonces puede hacer la denuncia. Además, está la centralización del poder, la desorganización y actividades extraplan, la sobrecarga de tareas.

“Específicamente el acoso psicológico es muy difícil de probar y generalmente sucede en un ámbito privado, lo que impide al trabajador poseer todos los elementos de prueba. Muchos piensan que si no van a ganar el proceso para qué llevarlo a cabo. Por eso falta mucho por hacer, por capacitar.

“El acosador siempre tiene un objetivo. Surge a partir de un conflicto, pero no es algo de un día, pues muchos investigadores coinciden que sea por un período mínimo de seis meses con una frecuencia semanal para que puedan catalogarse como tal”, dijo.

“Cuando una persona nos dice que es víctima, le pedimos los elementos y nos vamos a la dirección de su organismo, planteamos el caso y recibimos una respuesta, ya sea con razón, en parte o negativa. Somos asesores jurídicos y si no está de acuerdo con la respuesta y hay un camino judicial que no haya recorrido le indicamos qué hacer, pero acompañándolo. Así abordamos los casos que nos llegan, que aún son pocos. Gracias a eso las personas nos visibilizan más y nos ven como una posible solución.

“Mientras más investigamos más nos convencemos de que nos falta mucho con respecto al acoso”, indicó la especialista, quien agregó lo imprescindible de empoderar a los trabajadores, darles los instrumentos que les permitan enfrentar esas situaciones.

¿Qué otras acciones han desarrollado en el orden laboral?

Justo el día anterior a nuestra entrevista, la asesora impartió un taller sobre violencia y derechos en el III Encuentro Nacional de Mujeres Marmoleras. “También hemos desarrollado acciones de sensibilización en los Oace, organismo acerca de lo relacionado con todo el trabajo del Cenesex, algo que trasciende específicamente la violencia y el acoso, reveló”.

Recordó que en el 2015 la Jornada Nacional contra la Homofobia estuvo dedicada a los espacios laborales libres de homofobia y transfobia, e informó que igual será así en el 2016.

“Desarrollamos acciones en centros de trabajo, y ahora en diciembre daremos en Pinar del Río una capacitación a los sindicatos nacionales”, refirió.

Por otro lado, Imbert Milán destacó que cualquier persona natural o jurídica puede dirigirse al Cenesex en busca de información sobre algunos de los temas que trabajan.

¿Qué avances se observan hoy?


Además del Código del Trabajo, se aprecian otros avances. Se visibiliza más la violencia con respecto a años atrás. El tema se incluyó entre los Lineamientos del VI Congreso del Partido, lo que indica que es un asunto que se observa, que se mira. Pero se deberían perfeccionar estrategias, reorganizar estructuras comunicacionales de las empresas, niveles de acceso a los jefes.

Hemos aplicado alrededor de 200 encuestas con personas de todo el país y de todas las edades. Ahora desarrollamos un informe con los resultados preliminares de las encuestas aplicadas; prospera la investigación, de ahí que mayor cantidad de personas pidan nuestra asesoría y acompañamiento.

Cuando tabulemos las encuestas contaremos con una diferenciación por edades, situación geográfica y por orientación sexual, siempre concluyendo cómo se comporta el acoso

Otras secciones


- Sugerimos...
(seccion.php?Mw==)




Ed. en Twitter

Seguir


Ed. tiene 1503 Seguidores




CuteBody




Frank




Quijote



Eva con V



Jess Corner



Juanita

Plugin por MatiasMX

psicológico en espacios laborales hacia la mujer, expresó la asesora jurídica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. Esa organización ha señalado al hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, y declaró que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

La violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa, precisamente, en las relaciones laborales, pero no es suficientemente reconocida como transgresión, con fuerte tendencia a la banalización o normalización de los hechos, a la vez que sus consecuencias en la integridad física y psicológica de la víctima no son atribuidos a la causa generadora.

Especialistas afirman que estudios realizados en países europeos revelan que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado; "para millones de mujeres de la Europa Comunitaria, el acoso sexual es una parte no deseada y desagradable de sus vidas laborales".

Los estudios efectuados dan cuenta de un agravamiento del sufrimiento de los trabajadores, estimándose que al menos, uno de cada diez de ellos sufre hostigamiento psicológico en el trabajo.

Tomado de Trabajadores
(<http://www.trabajadores.cu/20151213/acoso-en-el-ambito-laboral-saberlo-identificar-para-prevenirlo/>)

Actitudes de acoso

El acoso es algo que se siente. Como decimos en buen cubano: ponerle el dedo a alguien.

No darle al acosado ninguna tarea, ninguna información. También sobrecargarlo.

Burlas, ofensas, desprestigio ante terceros, subestimación de sus capacidades, sobrevaloración o chequeo excesivo de su trabajo. Estar todo el día cuestionando su labor, sus capacidades, su sentido de pertenencia, sus resultados.

No hacerle caso. El silencio puede ser una forma de maltrato.

Si le dan tareas por debajo de su nivel profesional, eso puede ser acoso.

Mientras más elevado es el nivel profesional, más subliminal y mejor pensado es el acoso. "Con una sonrisa te destruyo", dirá un acosador.

La comunicación entre acosador-acosado no tiene que ser negativa.

Es muy subjetivo, muy relativo y puede que lo que dañe psicológicamente a una persona, a otra no.

Accesos: 220 Comentarios: 0

Tu nombre:

Comentario:

Comentar

5Snzp

Maribel dijo el 2015-12-23 08:53:47

Este tema es muy cierto pues fui victima de ello y gracias a que leí mucho sobre este tema que se decía no existía en Cuba, pude ser fuerte para superar esta terrible situación.

Vinculos

Comité Nacional FMC

(<http://www.mujeres.co.cu/comite%20nacional/index.html>)

Género y empleo (<http://www.one.cu/estdegenero.htm>)

Masculinidades en Cuba

(<http://www.masculinidadescuba.blogspot.com/>)//NewsSection.asp?Section=MU&start=&

Cuba en el CEDAW (<http://www.mujeres.co.cu/cedaw/index.html>)

Observatorio CEPAL (<http://www.cepal.org/oig/>)

Enlaces de interés

Antiterroristas

(<http://www.antiterroristas.cu/>)

Cuba vs Bloqueo

(<http://www.cubavsbloqueo.cu/>)

Mujeres del Tercer Milenio

(<http://www.prensa-latina.org>

end=&button=1&language=ES)

Blogs

Mujeres en marcha

(<http://mujeresenmarcha.blogspot.es>) Por A cargo de Mariela Pérez Valenzuela

EN FAMILIA (<http://alinacm.bloguea.cu/>) Por

Alina Carriera Martínez

DESDE CUBA

(<http://desdecuba.bloguea.cu/>) Por Mariela Pérez Valenzuela

RAYANDO EL SOL

(<http://rayandoelsol.bloguea.cu/>) Por Gilda Fariñas

DIRECTORIO DE PRENSA

(<http://www.cubadebate.cu/prensa-cuba/>)

TUNERAS

(<http://www.mujerestuneras.blogspot.com/>) Por

Aliuska Barrios Leyva

CUBANA

(<http://cubana.globered.globered.com>

</categoria.asp?idcat=49>) Por Ana Gloria Gonzalez

Candebat

PENSAR EN POSITIVO

(<http://pensarenpositivo.wordpress.com>

</tag/luis-enrique-mederos/>) Por Luis Enrique

Mederos

GÉNESIS CUBA

(<http://genesiscuba.blogspot.com/>) Por Jesús

E. Muñoz Machín

DESDE MI VENTANA

(<http://www.lisychaveco.blogspot.com/>) Por

Lisandra Chaveco Valdés

SOPLO DE SUEÑOS

(<http://soplodesueos.bloguea.cu/>) Por Marilys

Zayas Shuman

Directora General: Isabel Moya Richard

Editoras: Aurika Rubio García y Alina Carriera Martínez

Redacción: Galiano No. 264, entre Neptuno y Concordia. La Habana. CP 10200. Apartado Postal 2120. mujeres@enet.cu (<mailto:mujeres@enet.cu>).