



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



DECÁLOGO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ESPACIOS LABORALES LIBRES DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL¹

Las empresas abajo firmantes, reconocemos que el acoso y la violencia en el mundo del trabajo son fenómenos que dañan profundamente los entornos laborales, así como la vida y la integridad de las personas trabajadoras. Es por ello, que éstos deben prevenirse y atenderse para su erradicación.

Cada vez es más evidente la responsabilidad que tienen las empresas de proteger, promover y garantizar los derechos humanos en los centros de trabajo, en ese sentido, crear espacios laborales libres de violencia y acoso se vuelve una labor necesaria.

El acoso y hostigamiento sexual sigue siendo un problema generalizado en el mundo del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo ha declarado que este fenómeno afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo, y que se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social.

En razón de lo anterior, las empresas vinculadas al Consejo Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y participantes del Taller Especializado: *Enfoque Inclusivo e Integrado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Prevenir y Eliminar el Acoso Sexual*, en la medida de nuestros recursos y facultades, promovemos el siguiente decálogo para la construcción de espacios laborales libres de acoso y hostigamiento sexual.

Este decálogo tiene el objetivo de servir como base para el diseño e implementación de acciones que prevengan y atiendan el acoso y hostigamiento sexual en las empresas con una visión de derechos humanos, y debe considerar, de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes puntos:

1. Es necesaria la construcción de mecanismos integrales que prevengan y atiendan el acoso y hostigamiento sexual en sus centros de trabajo y que se alineen a los estándares de protección derechos humanos local, nacional e internacional.
2. Promover la ratificación del Convenio 190 de la OIT, así como implementar sus principios en los espacios laborales empresariales.
3. Las acciones y mecanismos integrales para eliminar el acoso y hostigamiento sexual en el mundo del trabajo deben tener un enfoque preventivo e interseccional; deben ir más allá de lo punitivo y buscar el cambio de la cultura laboral.
4. Considerar la figura del testigo proactivo en los procesos de capacitación, así como en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual, es decir, como acciones para

¹ Este documento surge como resultado del trabajo realizado durante el taller especializado sobre Enfoque Inclusivo e Integrado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Prevenir y Eliminar el Acoso Sexual en las Empresas, el cual se llevó a cabo del 15 de junio al 19 de julio del 2021, tuvo una duración de 12 horas y contó con la asistencia de 36 personas pertenecientes a 17 empresas de la Ciudad de México.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



promover la participación colectiva de personas que son testigos de estos fenómenos en el ámbito laboral.

5. En todos los espacios laborales y hacia todos los niveles de la organización, reforzar la capacitación y sensibilización en temas relacionados con las desigualdades de género, la violencia y el acoso y hostigamiento sexual en el mundo del trabajo. Todo esto con un enfoque de derechos humanos.
6. Se deben crear mecanismos de acompañamiento y apoyo para las víctimas de acoso y hostigamiento sexual que eviten la revictimización.
7. Promover acciones que ayuden a conciliar la vida personal y laboral de las personas trabajadoras.
8. Es fundamental llevar a cabo procesos de investigación para casos de acoso y hostigamiento sexual que protejan la confidencialidad de las personas involucradas y el debido proceso.
9. Generar acciones que ayuden a deconstruir la normalización de conductas machistas en el entorno de trabajo, mismas que están arraigadas en la mayoría de los espacios laborales y que se reproducen cotidianamente.
10. Las empresas comprometidas con este decálogo, se pronuncian de forma pública, a través de políticas y campañas de comunicación, a favor de una cultura libre de violencia y acoso y hostigamiento sexual.

Firman

Carlos López Patán, **MEDIX**

Yazmín López Monroy, **Programación de Recursos, S.A de C.V.**

Nancy Carolina Sánchez Ordaz, **Gabscon, S.A de C.V.**

Mauricio Ariza, **EY México**

Adaliz Chavero, **Gilead**

Alejandro Velasco Rodas, **Sodexo beneficios e Incentivos**

María Eugenia Falcón y Erik Ruiz, **FANDELI**

Javier Alfonso Pacheco Saldaña, **BASF**

Ángeles de la Cerda, **Western Union**

Andrea Brassel Leets, **KPMG**

Nora Fernández Núñez y Daniela Primo Romano, **Sodexo On Site Services**

Lile García y Anayeli Carbajal, **Grupo RFP**

Kissel Reyes, **DAIMLER Trucks**

Edgar Díaz, **PENTAFON**

Jorge Mendoza Claudio y Natshieli Valdez González, **GNP**

Sandra Oviedo, **NOVARTIS**

