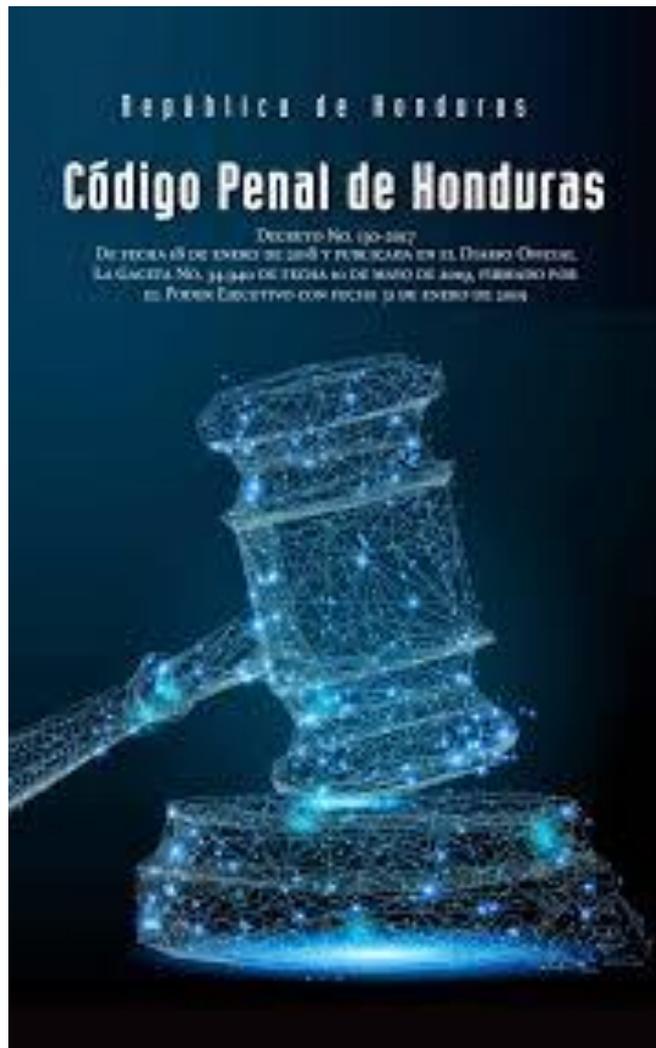


ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL



¿Qué es el acoso laboral y el hostigamiento sexual?

Acoso laboral vertical. Art. 294

Quién en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, realiza contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o despreciativos que , sin llegar a constituir individualmente trato desagradable, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el correspondiente ámbito de relación.

Castigado con las penas de arresto domiciliario de seis(6) meses a un (1) año e inhabilitación especial por el doble de tiempo que dure la pena de prisión.

Hostigamiento sexual. Art. 256

Quién en el contexto de una organización o en ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o religiosa, continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para un tercero favores de naturaleza sexual y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante en el correspondiente ámbito de relación, debe incurrir en la pena de prisión de uno (1) a dos(2) años.

La pena debe ser de dos(2) a tres(3) años de prisión si el culpable se ha prevalido de una relación de superioridad originada por cualquier causa o si la víctima es especialmente vulnerable por razón de edad, situación, enfermedad o escaso desarrollo intelectual o físico.

Discriminación Laboral Art. 295

Quién, realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional o pueblo indígena o afrodescendiente lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad embarazo, debe ser castigado con las penas de prisión de uno(1) a dos (2) años y multa de (100) a doscientos (200) días.

Si el culpable fuera funcionario público se le debe imponer, además, la pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble del tiempo que dure la pena de prisión, en otros supuestos se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficial industria o comercio por el mismo periodo de tiempo,

Cómo se manifiesta

Según reportes , informes y experiencias de las y los participantes.

Frecuencia de agresores(as) instituciones.

En Honduras, el acoso laboral es un problema que afecta a muchos trabajadores y trabajadoras y está asociado a situaciones que deterioran gravemente la salud mental y el bienestar general de las personas afectadas.

Conadeh, informó que de enero del 2023 a abril del 2024 registró 432 quejas relacionadas a la vulneración de derechos en el campo laboral.

Los jefes inmediatos, compañeros de trabajo y jefes de recursos humanos concentran con el 34, 17 y 13 %, respectivamente, las denuncias como agresores laborales.

Sin embargo, en este renglón también aparecen gerentes, alcaldes y ministros.

En total más de 60 instituciones y empresas han sido denunciadas por vulneraciones.

Entre ellas destaca la empresa privada (20 %), hospitales regionales (20 %), secretarías de Estado (19 %), departamentales de educación y centros educativos (14 %), alcaldías municipales (6 %), entre otros.

Modalidades Violatorias.

Víctimas



En total se identificaron más de 30 modalidades violatorias de derechos laborales.

Entre estas modalidades destacan: despidos injustificados (22%), hostigamiento (21 %) , acoso laboral (13%), malos tratos (7%) traslados injustificados (6%), discriminación (4%), persecución política (3%), falta de pago mensual (2%), irrespeto a contrato laboral (2%) y otras modalidades (20%).

Víctimas: docentes, médicos, guardias de seguridad, policías, abogados y personal de aseo se encuentran entre las profesiones más afectadas.



VIOLACIONES AL DERECHO AL TRABAJO, INSTITUCIONES DENUNCIADAS Y MODALIDADES VIOLATORIAS

Desde enero 2023 al mes de abril del 2024, EL CONADEH ha registrado a nivel nacional un total de 432 quejas relacionadas a vulneración de derechos en el campo laboral

INSTITUCIONES DENUNCIADAS

Más de 60 instituciones y empresas han sido denunciadas por vulneraciones.

Empresa Privada	20%	Alcaldías Municipales	6%
Hospitales Regionales	20%	Direcciones Institucionales	9%
Secretarías de Estado	19%	Hondutel, ENEE, SANAA	5%
Departamental de Educación y Centros Educativos	14%	Policía, Bomberos y Militares	5%
		Ministerio Público	2%

Fuente:SIQUEJAS 2023-2024

AGRESORES

Se señala como los responsables directos de generar vulneraciones.



Jefes Inmediatos	34%	Gerentes Unidades Especiales	6%
Compañeros de trabajo	17%	Ministros	6%
Jefes de Recursos Humanos	13%	Directores Departamentales	4%
Directores de Unidades	8%	Activistas de partidos políticos	3%
Directores de Centros Educativos	6%	Alcaldes Municipales	3%



MODALIDADES VIOLATORIAS

Más de 30 modalidades violatorias se han registrado por estas vulneraciones, entre las más denunciadas están:

Despidos injustificados	22%	Discriminación	4%
Hostigamiento	21%	Persecución Política	3%
Acoso laboral	13%	Falta de pago mensual	2%
Malos tratos	7%	Irrespeto a contrato laboral	2%
Traslados injustificados	6%	Otras modalidades	20%

OCUPACIONES

Más de 100 ocupaciones son las afectadas por estas violaciones, entre ellas están:

Docente	15%	Atención al Cliente	6%
Personal Médico	13%	Policia	4%
Abogado (a)	8%	Secretarias	3%
Guardia de Seguridad	7%	Personal de Aseo	2%
Personal Administrativo	6%	Otras ocupaciones	36%

Marco Legal Nacional.



Código del Trabajo: Este código prohíbe cualquier forma de discriminación y establece la obligación de los empleadores de Garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Ley Contra la Violencia Doméstica: Esta Ley incluye disposiciones que pueden aplicarse en casos de acoso laboral, especialmente si hay componente de violencia psicológica.

Constitución de la República: La Constitución hondureña garantiza el derecho al trabajo digno y a igualdad de trato, lo que puede interpretarse como una base legal para combatir el acoso laboral.

Ley de Igualdad del Oportunidades para la Mujer: esta ley establece que las mujeres tienen derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia, aunque no se limita sólo a las mujeres.



Instancias de apoyo.

Instituto Hondureño de seguridad Social: Proporciona asistencia en salud y bienestar para los trabajadores, incluyendo apoyo psicológico.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Provee orientación y asistencia legal para los trabajadores que enfrentan situaciones de acoso.

Organizaciones No Gubernamentales: Hay varias ONG's que ofrecen apoyo y asesoramiento a las víctimas de acoso laboral en el país.



Cómo prevenir y enfrentar el acoso laboral y el hostigamiento sexual



Establecer Políticas Claras: Las organizaciones deben tener políticas explícitas contra el acoso laboral y procedimientos claros para denunciar y manejar estas situaciones.

Capacitación continua: Ofrecer programas de formación para empleados y directivos sobre lo que implica el acoso laboral y cómo prevenirlo.

Fomentar una cultura de respeto: Promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso donde valoren las contribuciones de todos los empleados.

Proporcionar canales de denuncia seguros: establecer mecanismos confidenciales y seguros para que los empleados puedan reportar casos de acoso sin temor a represalias.

Apoyo Psicológico: Ofrecer acceso a apoyo psicológico para las víctimas de acoso laboral, ayudando a mitigar los efectos negativos de su salud mental.

Muchas Gracias